



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9644-9655

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

---

## Hubungan *Person Job Fit*, *Work Life Balance*, dan *Flexible Work* Terhadap *Intention To Stay* Pada Pegawai PT. Telkom Witel Sumatera

Chintya Melati Pangaribuan<sup>1</sup>, Anton A.P Sinaga<sup>2</sup>, Mislan Sihite<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[chintyamelatv10@gmail.com](mailto:chintyamelatv10@gmail.com)<sup>1</sup>, [anton.ap.sinaga88@gmail.com](mailto:anton.ap.sinaga88@gmail.com)<sup>2</sup>, [mislansihitel@gmail.com](mailto:mislansihitel@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work* terhadap *intention to stay* pegawai pada PT. Telkom Witel Sumatera Utara. *Intention to stay* merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan loyalitas, komitmen, serta keberlanjutan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT. Telkom Witel Sumatera Utara yang berjumlah 32 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara individu dan pekerjaan, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta semakin fleksibel sistem kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula keinginan pegawai untuk tetap bekerja di perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian penempatan kerja, mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai, serta menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel guna meningkatkan retensi pegawai. Dengan demikian, upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** *Person-Job Fit*, *Work-Life Balance*, *Flexible Work*, *Intention To Stay*

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar Pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

*Intention to stay* (niat untuk bertahan) menggambarkan sejauh mana seorang pegawai memiliki keinginan untuk terus bekerja dan mengembangkan karier di dalam suatu organisasi. Niat bertahan yang tinggi mencerminkan rasa nyaman, loyalitas, serta komitmen terhadap perusahaan. Ketika pegawai memiliki keinginan kuat untuk tetap berada di organisasi, hal tersebut tidak hanya berdampak pada stabilitas tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan efisiensi karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya besar untuk proses rekrutmen dan pelatihan pegawai baru. Sebaliknya, rendahnya keinginan untuk bertahan dapat menimbulkan potensi kehilangan sumber daya manusia yang berpengalaman dan berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi. Oleh karena itu, mempertahankan pegawai menjadi salah satu prioritas penting dalam pengelolaan sumber daya manusia agar keberlanjutan organisasi tetap terjaga.

Kesesuaian antara individu dengan pekerjaannya (*Person-job fit*) merupakan faktor yang memengaruhi keinginan seseorang untuk terus bekerja di suatu perusahaan. Jika seorang pegawai merasa pekerjaannya selaras dengan kemampuan, keterampilan, dan minat pribadinya, mereka akan lebih bahagia dengan pekerjaan mereka

dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini memudahkan pegawai untuk beradaptasi, mengurangi stress, dan meningkatkan motivasi kerja, kesesuaian ini juga membuat pegawai merasa puas dan bangga dengan pekerjaannya, karena mereka merasa pekerjaan tersebut bermakna dan memungkinkan mereka untuk mengembangkan potensi mereka di perusahaan tersebut. Sebaliknya, ketika seseorang merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan dan harapan pribadinya dapat menimbulkan stress, ketidaknyamanan, dan menurunnya motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan, keterampilan, dan minat pribadi dari karyawannya agar mencegah mereka untuk pindah ke perusahaan lain.

*Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Memiliki *work-life balance* berarti mampu menyeimbangkan semua tanggung jawab secara bersamaan. Jika *work-life balance* tidak terpenuhi, *intention to stay* pegawai akan menurun. Terlalu banyak bekerja dapat membuat pegawai lelah secara fisik dan mental, yang menyebabkan penurunan konsentrasi dan cenderung melakukan kesalahan, akibat kelelahan yang terjadi. Adapun dari kesalahan yang dihasilkan tersebut, menyebabkan pekerjaan akan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan. *Work-life balance* mengacu pada keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Untuk mencapai keseimbangan tersebut, pegawai harus dapat mengatur waktu mereka sehingga mereka tidak hanya terfokus pada pekerjaan mereka, tetapi juga memiliki waktu untuk keluarga, hobi, dan kegiatan sosial. Memiliki kehidupan yang seimbang membantu orang merasa bahwa mereka melakukan kontribusi yang baik dalam kehidupan pribadi dan di tempat kerja. *Work-life balance* dalam industri teknologi informasi dan komunikasi seperti Telkom yang memiliki target dalam pemenuhan tugas kerja, terkadang menuntut jam kerja yang panjang. Mencapai *work-life balance* menjadi tantangan yang perlu perhatian, pegawai yang mampu menyeimbangkan tuntutan kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih puas, lebih produktif, dan memiliki niat untuk tetap bertahan pada perusahaan.

*Intention to stay* juga memiliki kaitan dengan *Flexible work* (fleksibilitas kerja). Ketika perusahaan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, lokasi kerja, atau metode kerja, pegawai merasa lebih leluasa dalam mengatur keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini dapat mengurangi stress, meningkatkan motivasi, serta memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Fleksibilitas kerja juga memberikan pegawai rasa otonomi yang lebih besar, yang dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas terhadap perusahaan. Pegawai yang memiliki kontrol atas cara mereka bekerja cenderung lebih bahagia, produktif, dan memiliki niat untuk tetap bertahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, fleksibilitas kerja dapat membantu mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan retensi karyawan, karena mereka merasa lebih dihargai dan dipercaya oleh organisasi. Sebaliknya, kurangnya fleksibilitas kerja dapat menimbulkan kejenuhan dan ketidakpuasan. Oleh karena itu, perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan menumbuhkan niat dalam diri karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan.

Tabel 1. 1 *Research Gap*

Peneliti	Judul	Hasil	Research Gap
Etika Dewi Listyani (2023)	Pengaruh <i>flexible work, job satisfaction dan work-life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i> karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya	<i>Flexible work</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>	Terdapat perbedaan hasil penelitian <i>flexible work</i> terhadap <i>intention to stay</i>
Lukito, Bambang (2024)	Pengaruh <i>work-life balance dan flexible work</i> terhadap <i>intention to stay</i> yang dimediasi komitmen organisasi	<i>Flexible work</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>	
Muhtazid, Mattarima, M. Amirul Haj Uweng	Pengaruh fleksibilitas kerja dan komitmen karyawan terhadap <i>intention to stay</i> karyawan PT. Tri Jaya Tunggl Makassar.	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap <i>intention to stay</i>	

Sumber: Hasil diolah penulis (2026)

#### Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan penulis, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah *person-job fit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah *flexible work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara ?
4. Apakah *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara?

#### Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-job fit* secara parsial terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *flexible work* secara parsial terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work* secara simultan terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara.

#### Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis mengenai hubungan *person-job fit*, *work-life balance* dan *flexible work* terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Witel Sumatera Utara.
2. Bagi Pembaca  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya informasi mengenai *person-job fit*, *work-life balance* dan *flexible work* terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Witel Sumatera Utara.
3. Bagi Organisasi  
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk PT. Telkom Witel Sumatera (Medan) untuk dijadikan acuan sebagai informasi tambahan terkait dengan hubungan *person-job fit*, *work-life balance* dan *flexible work* terhadap *intention to stay* pada PT. Telkom Witel Sumatera Utara

#### Kerangka Teori

##### *Grand Theory*

##### *Theory of Planned Behavior (TBP)*

*Theory of Planned Behavior* (TBP) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen pada tahun 1991 merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang sebelumnya diperkenalkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori ini menegaskan bahwa setiap perilaku manusia tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi merupakan hasil dari niat (*intention*) yang mendasari tindakan tersebut. Niat tersebut terbentuk melalui tiga komponen utama, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), serta kontrol perilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*).

##### *Social Exchange Theory (SET)*

*Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964) berlandaskan pada prinsip pertukaran sosial, yaitu proses hubungan timbal balik di mana seseorang memberikan sesuatu dengan harapan memperoleh balasan yang sepadan dari pihak lain. Dalam organisasi, teori ini menegaskan bahwa interaksi antara karyawan dan organisasi bersifat saling menguntungkan. Ketika organisasi memberikan dukungan, kepercayaan, dan penghargaan kepada karyawan, maka karyawan akan merespon dengan perilaku positif berupa loyalitas, komitmen, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (*intention to stay*).

#### Kajian Teori

*Person Job-Fit* (Kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya)

*Defenisi person job-fit*

Menurut Lubis & Nasution, (2024:3) mengemukakan bahwa *person job-fit* adalah kesesuaian antara keterampilan, kemampuan, dan minat individu dengan tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya mendorong meningkatnya keterlibatan kerja.

Menurut Nurtjahjono *et al.* (2020:6) mengemukakan bahwa *person job-fit* merujuk pada keselarasan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan atau, antara keinginan pribadi dengan karakteristik yang dimiliki pekerjaan.

Indikator *person-job fit*

Menurut Lutfiyah *et al.*, (2020:687) menjelaskan bahwa *person-job fit* diukur melalui empat aspek utama yaitu:

1. Kecocokan antara pekerjaan dengan kemampuan  
Menunjukkan sejauh mana kemampuan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Semakin sesuai kemampuan dengan pekerjaan, semakin tinggi kinerja dan kenyamanan kerja yang dirasakan.
2. Kecocokan antara pekerjaan dengan pengetahuan  
Menggambarkan kesesuaian antara pengetahuan atau keahlian yang dimiliki individu dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kesesuaian ini membantu individu bekerja lebih efektif dan mudah beradaptasi.
3. Kepuasan pribadi dengan pekerjaan  
Menunjukkan sejauh mana individu merasa puas karena pekerjaan mampu memenuhi harapan, nilai, dan kebutuhannya. Kepuasan ini berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen kerja.
4. Keinginan dari individu cocok dengan karakteristik pekerjaan  
Menggambarkan keselarasan antara minat, keinginan, atau preferensi individu dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Kesesuaian ini menumbuhkan rasa memiliki dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

*Work life-balance* (keseimbangan kehidupan kerja)

*Defenisi Keseimbangan Kehidupan Kerja*

Menurut Ramdhani & Rasto (2021:100), keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu mengelola tanggung jawab, tuntutan, serta peran yang dimiliki baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang.

Menurut Sari (2021:619), berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengatur dan menyesuaikan berbagai tuntutan hidupnya secara berkelanjutan.

Indikator *work life-balance*

Adapun indikator-indikator yang ada pada *work-life balance* menurut Arifin, *et.al* (2022:40) adalah sebagai berikut :

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu).  
Keseimbangan waktu merujuk pada bagaimana seseorang mengatur dan memanfaatkan waktunya secara proporsional antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu luang. Hal ini mencakup upaya untuk memastikan bahwa waktu yang dialokasikan untuk bekerja tidak mengganggu aktivitas pribadi, seperti bersantai, berkumpul dengan keluarga, atau menjalani hobi. Konsep ini juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola waktu secara efisien, sehingga tidak terjadi dominasi salah satu aspek kehidupan atas aspek lainnya. Dengan kata lain, keseimbangan waktu adalah strategi untuk membagi waktu secara optimal antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi.
2. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan).  
Memperhatikan secara baik-baik keselarasan antara keterlibatan psikologis dalam pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan sehingga pekerja dapat mengambil bagian dalam kegiatan waktu luang pada kegiatan sosial secara fisik dan emosionalnya.
3. *Satisfaction* (keseimbangan kepuasan).  
Memperhatikan seberapa puas seseorang di tempat kerja dan di luar tempat kerjanya. Akan ada rasa senang jika seseorang berhasil menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan tuntutan di luar pekerjaan. Masalah ini ditemukan dalam situasi keluarga, interaksi di tempat kerja, dan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

### *Flexible work* ( fleksibilitas kerja )

#### Defenisi fleksibilitas kerja

Menurut Mattarima *et al.*,(2023:45) fleksibilitas kerja dalah kebijakan formal dan informal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kebijakan ini mencakup pengaturan waktu kerja, lokasi kerja, dan jadwal kerja yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kendali lebih besar atas kapan dan dimana mereka bekerja.

Menurut Wicaksono (2019:12), fleksibilitas kerja adalah sebuah kebijakan perusahaan yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia yang bersifat formal atau informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang terjadi di perusahaan.

#### Indikator fleksibilitas kerja

Menurut Setiawan (2021:206) indikator fleksibilitas kerja terbagi menjadi tiga. Ini memberikan kemudahan bagi karyawan dengan mengatur berapa lama ( *time flexibility* ), kapan ( *timing flexibility* ), dan di mana ( *place flexibility* ).

1. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.  
Fleksibilitas waktu merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan durasi kerja mereka sesuai dengan kebutuhan, baik dalam hal jumlah jam kerja per hari maupun pembagian aktu kerja dalam seminggu. Dengan flesibilitas ini, karyawan dapat menyesuaikan waktu kerja dengan kewajiban pribadi atau kondisi tertentu tanpa mengurangi produktivitas.
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.  
Fleksibilitas jadwal memberikan kebebasan bagi karyawan dalam menentukan kapan mereka akan mulai dan mengakhiri waktu kerja mereka, selama tetap memenuhi target dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan sistem ini, karyawan dapat menyesuaikan waktu kerja mereka dengan ritme produktivitas pribadi, kondisi Kesehatan, atau keseimbangan kehidupan kerja.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas kerja dalam memilih tempat kerjanya.  
Fleksibilitas tempat kerja mengacu pada kemampuan karywan untuk memilih lokasi kerja yang paling sesuai dengan kondisi mereka, baik bekerja dari kantor, rumah, atau lokasi lain yang mendukung produktivitas mereka. Konsep ini sering dikaitkan dengan sistem kerja jarak jauh ( *remote work* ) atau kerja hibrida ( *hybrid working* ), dimana karyawan tidak harus selalu hadir di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya.

#### *Intention to stay* (niat tetap bertahan)

#### Defenisi *intention to stay* (niat tetap bertahan)

Menurut Nurhalizah *et.al.*, (2024:2) *intention to stay* menggambarkan keputusan yang disadari dan dipertimbangkan secara matang oleh karyawan untuk tetap menjalankan perannya dalam organisasi.

Menurut Wildan (2024:546) megemukakan bahwa *intention to stay* merupakan konsep yang menguraikan motivasi mengapa karyawan ingin tetap berada dalam sebuah organisasi dalam jangka panjang.

#### Indikator *intention to stay*

Menurut Rusandi & Yanto (2023:122) menjelaskan bahwa indikator *intention to stay* yaitu:

1. Keinginan tetap bertahan  
Mengukur sejauh mana karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.
2. Tidak mencari pekerjaan lain  
Menilai apakah karawan aktif mencari peluang pekerjaan di luar perusahaan atau tidak.
3. Niat berkarir di perusahaan  
Mengukur sejauh mana karyawan memiliki niat untuk mengembangkan karir mereka diperusahaan.

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian dan Sumber Data

#### Jenis penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif karena penelitian kuantitatif menggunakan data yang bersifat numerik dan statistik sehingga hasilnya lebih objektif dan bebas dari bias subjektif peneliti. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

## Populasi Dan Sampel Penelitian

### Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan” Sugiyono (2018:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Telkom Witel Sumatera Utara yaitu sebanyak 32 orang pegawai.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” Sugiyono (2018:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel” Sugiyono (2018:85). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 32 responden.

### Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2018:33) apabila asumsi klasik terpenuhi maka estimasi regresi dengan ordinary least square (OLS) akan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator), artinya pengambilan keputusan melalui Uji F dan Uji T tidak boleh bias. Dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik diantara lain yaitu:

#### Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) “menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent)”.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain".

#### Analisis Regresi Linier Beranda

Menurut Ghozali (2018:95) “analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen”.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Rachmawati & Susano (2024:76) mengatakan “Uji t-student digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing (secara parsial) variabel independent terhadap variabel dependen”.

##### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Rachmawati & Susano (2024:75) berpendapat bahwa pengujian hipotesis secara simultan ini merupakan uji model yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan pendapat Rachmawati & Susano (2024:74) secara sederhana Koefisien Determinasi dapat dimaknai sebagai suatu metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas dalam mendefinisikan variabel tersebut.

## 3. Hasil Penelitian

### Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7527>

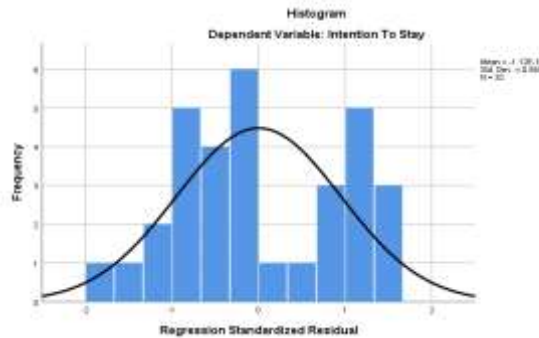
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Std. Deviation	.82832429
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.114
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 <sup>c</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan pada tabel 3.1 diatas diperoleh nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,184 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas berdistribusi normal. Hal ini juga dapat digunakan dengan menggunakan grafik Probability Plot, yaitu sebagai berikut:

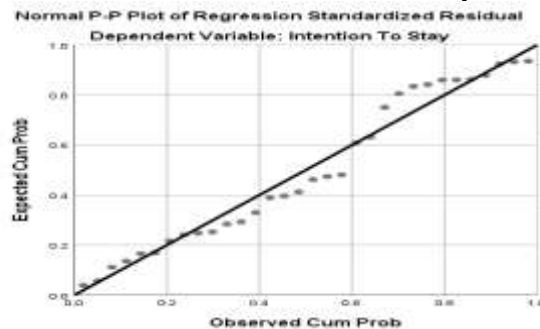
Gambar 3.1 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Pada Gambar 3.1 diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan kurva histogram membentuk pola lonceng atau parabola.

Gambar 3.2 Grafik Probability Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa pola atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan data tersebut telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.885	2.784		
	Person-Job Fit	.179	.069	.747	1.340
	Work-Life Balance	.164	.053	.585	1.709
	Flexible Work	.195	.037	.688	1.454

a. Dependent Variable: Intention To Stay

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan table diatas diperoleh nilai *tolerance* masing masing *variable* bebas yaitu 0,747, 0,585, 0,688 dan nilai VIF masing masing *variable* bebas sebesar 1,340, 1,709, dan 1,454, seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.773	1.346		1.317	.198
	Person-Job Fit	-.016	.033	-.100	-.473	.640
	Work-Life Balance	-.035	.026	-.325	-1.360	.185
	Flexible Work	.012	.018	.147	.667	.510

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Pada tabel 4.8 dapat diperoleh nilai sig *person job fit*, sebesar 0,640, nilai sig *work life balance* sebesar 0,185, dan nilai sig *flexible work* sebesar 0,510. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai sig > 0,05.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.885	2.784		3.191	.003
	Person-Job Fit	.179	.069	.303	2.587	.015
	Work-Life Balance	.164	.053	.406	3.069	.005
	Flexible Work	.195	.037	.648	5.304	.000

a. Dependent Variable: Intention To Stay

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Dari tabel 3.4 di atas maka bentuk persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 8,885 + 0,179X_1 + 0,164X_2 + 0,196X_3$$

Maka dari itu dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)  
Diperoleh nilai konstanta sebesar 8,885, artinya jika *person job fit*, *work llife balance*, dan *flexible work* tidak memiliki nilai atau 0, maka nilai *intention to stay* adalah 1,223.
2. Koefisien (B<sub>1</sub>)  
Diperoleh nilai *person job fit* sebesar 0,179 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *person job fit* sebesar 1 satuan maka *intention to stay* akan meningkat sebesar 0,179 satuan.
3. Koefisien (B<sub>2</sub>)  
Diperoleh nilai *work llife balance* sebesar 0,164 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *work llife balance* sebesar 1 satuan maka *intention to stay* akan meningkat sebesar 0,164 satuan.
4. Koefisien (B<sub>3</sub>)  
Diperoleh nilai *flexible work* sebesar 0,196 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *flexible work* sebesar 1 satuan maka *intention to stay* akan meningkat sebesar 0,196 satuan.

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan 5% (0,05). Ketentuan yang digunakan dalam analisis ini adalah *level of significance* 0.05. t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus  $df=n-k-1$ .

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

$\alpha$  = 5%

n = jumlah sampel, n = 32

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 32 - 4 = 28 (2,048)

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.885	2.784		3.191	.003
	Person-Job Fit	.179	.069	.303	2.587	.015
	Work-Life Balance	.164	.053	.406	3.069	.005
	Flexible Work	.195	.037	.648	5.304	.000

a. Dependent Variable: Intention To Stay

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Pada tabel 3.5 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel *person job fit* memiliki nilai t hitung sebesar 2,587 > t tabel 2,048 dan nilai sig sebesar 0,015 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *person job fit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
2. Variabel *work life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3,069 > t tabel 2,048 dan nilai sig sebesar 0,026 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.
3. Variabel *flexible work* memiliki nilai t hitung sebesar 5,304 > t tabel 2,048 dan nilai sig sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *flexible work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Jika nilai signifikansi F < 0,05 maka modal regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable independen. Adapun rumus mencari nilai F tabel adalah sebagai berikut :

$$F = (df_1:df_2)$$

$$df_1 = k-1, df_2 = n - k$$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel penelitian

$$df_1 = 4-1 = 3 ; df_2 = 32-4 = 28$$

$$F = 3;28 (2,95)$$

Hasil uji hipotesis F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.730	3	17.577	23.138	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.270	28	.760		
	Total	74.000	31			

a. Dependent Variable: Intention To Stay

b. Predictors: (Constant), Flexible Work , Person-Job Fit, Work-Life Balance

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan tabel 3.6 diperoleh F hitung sebesar 23,138 > 2,95 dan nilai 0,000 < 0,05. Maka secara simultan *person job fit*, *work llife balance*, dan *flexible work* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.682	.872

a. Predictors: (Constant), Flexible Work , Person-Job Fit, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Intention To Stay

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan IBM SPSS 25.0, 2026

Berdasarkan tabel 3.7 diatas besaran nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,682 yang berarti bahwa sebesar 68,2% variabel *intention to stay* dapat dijelaskan oleh *person job fit*, *work llife balance*, dan *flexible work* sisanya 100%-68,2% = 31,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, seperti pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir.

#### Pembahasan

##### Pengaruh *Person Job Fit* Terhadap *Intention To Stay*

Berdasarkan penerapan *Theory of Planned Behavior* (TBP) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991), menjelaskan bahwa perilaku individu, termasuk keputusan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh niat (*intention*). *Person-job fit* yang tinggi menciptakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya karena individu merasa memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut membentuk niat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan, sehingga meningkatkan *intention to stay*.

Penerapan *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964), menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi mampu menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, maka karyawan akan merasakan manfaat berupa kenyamanan kerja, kepuasan, serta pengakuan. Sebagai bentuk balasan atas kondisi tersebut, karyawan menunjukkan sikap positif berupa komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas tercermin melalui keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan, sehingga *person-job fit* berkontribusi dalam meningkatkan *intention to stay*. *fit* yang dirasakan karyawan, maka semakin kuat pula *intention to stay* yang terbentuk.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel *person-job fit* memperoleh nilai t hitung sebesar 2,587 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,048 serta nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *person-job fit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Telkom Witel Sumatera Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian antara individu dengan pekerjaan yang dijalani mampu menciptakan kepuasan karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan faktor pekerjaan yang memengaruhi *intention to stay* sebagaimana dikemukakan oleh Aboobaker *et al.*, di mana kondisi kerja yang mendukung, sesuai dengan kemampuan karyawan, dan memberikan rasa nyaman kepada karyawan berperan penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

##### Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Intention To Stay*

Penerapan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991), menyatakan *intention to stay* dipengaruhi oleh sikap individu terhadap pekerjaannya. Penerapan *work-life balance* yang baik akan membentuk sikap positif karyawan karena mereka merasa mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga meningkatkan niat untuk tetap bekerja di organisasi. Dengan demikian, berdasarkan kerangka *Theory of Planned Behavior* (TBP), *work-life balance* berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan *intention to stay* melalui pembentukan sikap kerja yang positif, dukungan sosial yang kuat, serta meningkatnya persepsi kendali karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964), yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi dibangun atas dasar pertukaran timbal balik yang saling menguntungkan. Dalam konteks ini, ketika organisasi mampu memberikan dukungan melalui kebijakan dan lingkungan kerja yang memungkinkan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka karyawan akan merasakan manfaat berupa kenyamanan kerja, penurunan tingkat stres, serta peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan. Persepsi positif tersebut mendorong karyawan untuk memberikan respons timbal balik dalam bentuk sikap loyal, komitmen yang lebih kuat, serta keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi.

Hasil penelitian Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel *work-life balance* memiliki nilai t hitung sebesar 3,069 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,048 serta nilai signifikansi sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Temuan ini sejalan dengan faktor pekerjaan yang memengaruhi *intention to stay* menurut Aboobaket *et al.*, kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan sehingga

---

memperkuat komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian *work-life balance* menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan melalui terciptanya kepuasan kerja dan hubungan kerja yang positif.

#### Pengaruh *Flexible Work* Terhadap *Intention To Stay*

Berdasarkan kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991), *intention to stay* dapat dipandang sebagai bentuk niat perilaku (*behavioral intention*) yang dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Penerapan *flexible work* membentuk sikap positif karyawan terhadap organisasi serta meningkatkan persepsi kontrol atas keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mendorong niat untuk tetap bekerja di perusahaan. Selain itu, *flexible work* meningkatkan persepsi kontrol karyawan dalam mengatur waktu dan tanggung jawab kerja secara lebih seimbang dengan kehidupan pribadi. Karyawan merasa memiliki kendali yang lebih besar terhadap kondisi kerjanya, sehingga mampu mempertahankan kinerja tanpa mengalami kelelahan berlebihan.

Selain itu, temuan penelitian ini juga sejalan dengan *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964), yang menekankan bahwa hubungan kerja antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial yang saling menguntungkan. Dalam hubungan tersebut, organisasi memberikan berbagai bentuk dukungan sebagai wujud perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sementara karyawan meresponsnya melalui sikap dan perilaku positif terhadap perusahaan. Penerapan *flexible work* merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi yang mencerminkan kepercayaan serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Melalui fleksibilitas waktu dan tempat kerja, organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Kondisi ini menciptakan rasa nyaman, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja. Sebagai bentuk timbal balik atas dukungan tersebut, karyawan cenderung menunjukkan sikap loyalitas yang lebih tinggi, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel *flexible work* memperoleh nilai t hitung sebesar 5,304 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,048 serta nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *flexible work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Temuan ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja mampu meningkatkan niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Semakin besar kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam mengelola pekerjaannya, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan faktor yang mempengaruhi *intention to stay* menurut Aboobaker *et al.*, yaitu kondisi kerja yang mendukung kenyamanan, memberikan fleksibilitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian *flexible work* menjadi faktor yang berperan penting dalam meningkatkan *intention to stay* melalui terciptanya kepuasan kerja dan hubungan kerja yang harmonis.

#### Pengaruh *Person Job Fit*, *Work Life Balance*, Dan *Flexible Work* Terhadap *Intention To Stay*

Berdasarkan kerangka *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991), *intention to stay* dipahami sebagai bentuk niat perilaku yang dipengaruhi oleh sikap individu terhadap pekerjaannya, norma subjektif, serta persepsi kontrol perilaku. Dalam konteks penelitian ini, ketiga variabel independen, yaitu *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work*, berperan dalam membentuk komponen utama TPB yang mendorong munculnya niat karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. *Person-job fit* mencerminkan kesesuaian antara kemampuan, nilai, serta kebutuhan individu dengan tuntutan pekerjaan yang dijalani. Kesesuaian ini membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya karena mereka merasa kompeten, nyaman, dan mampu memberikan kinerja optimal. Sikap positif tersebut memperkuat keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang. Selain itu, lingkungan kerja yang sesuai juga menciptakan persepsi dukungan organisasi yang memengaruhi norma subjektif, di mana karyawan merasa bahwa bertahan di perusahaan merupakan pilihan yang baik dan didukung oleh lingkungan sosial di sekitarnya. Selanjutnya, *work-life balance* memberikan kontribusi dalam meningkatkan persepsi kontrol perilaku karyawan terhadap kehidupannya.

Selain itu, hasil penelitian ini juga selaras dengan *Social Exchange Theory* (SET) yang dikemukakan oleh Peter M. Blau (1964), yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran sosial yang didasarkan pada prinsip saling memberi dan menerima. Dalam konteks organisasi, ketika perusahaan memberikan dukungan yang dirasakan bernilai oleh karyawan, seperti penempatan kerja yang sesuai

dengan kemampuan dan minat (*person job fit*), terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*), serta adanya fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan pola kerja (*flexible work*), karyawan akan merespons secara positif. Dukungan tersebut menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan terhadap organisasi, sehingga membentuk sikap komitmen yang lebih kuat. Sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan yang adil dan perhatian organisasi, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas melalui keinginan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Hal ini tercermin dalam meningkatnya *intention to stay*, di mana karyawan tidak hanya merasa nyaman bekerja, tetapi juga memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 23,138 yang lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,95 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Temuan ini mengindikasikan bahwa niat karyawan untuk bertahan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi kesesuaian pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, serta fleksibilitas dalam pengaturan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

#### 4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-job fit*, *work-life balance*, dan *flexible work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT. Telkom Wilayah Sumatera Utara, dengan *flexible work* sebagai variabel paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,682 menunjukkan bahwa 68,2% variasi *intention to stay* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Perusahaan disarankan meningkatkan kesesuaian penempatan kerja sesuai kompetensi karyawan, memperkuat kebijakan *work-life balance*, serta mengoptimalkan penerapan *flexible work* secara merata. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti pelatihan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir untuk memperluas hasil penelitian.

#### Referensi

1. Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37.
2. Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
3. Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
4. Nurhalizah, H. F., Sridadi, A. R., & Eliyani, A. (2024). Faktor Intention To Stay Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 15(1), 37-48.
5. Mattarima, M., Uweng, M. A. H., & Makassar, U. C. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. 3.
6. Rachmawati, M., & Susano, A. (2024). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
7. Ramdhaní, 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.
8. Sari, I. P. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang.
9. Setiawan, D. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver GrabBike Ponorogo. Skripsi. Ponorogo: Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Ponorogo. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/6760>.
10. Sihite, M., Rohman Albanjari, F., Sinurat, E. J., Kustina, K. T., Sudarjati, Andriani, J., ... Sitanggang, R. D. M. (2022). MSDM (Menyongsong Era Disrupsi). Bandung: Media Sains Indonesia
11. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*: Bandung Alfabeta.
12. Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*: Bandung Alfabeta.
13. Suliyanto (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
14. Wicaksono, Imam. S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
15. Wildan, A. I. (2024). Pengaruh Employee Engagement terhadap Intention to Stay di Industri Teknologi. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 1556-1565.