

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP INTENTION TO STAY KARYAWAN KSPPS BINA INSAN
MANDIRI KARANGANYAR**

Della Arventya Vadmara¹, Bangun Prajadi Cipto Utomo², Nur Hadi³

Universitas Duta Bangsa Surakarta

[1arventyadella@gmail.com](mailto:arventyadella@gmail.com), [2bangun_prajadi@udb.ac.id](mailto:bangun_prajadi@udb.ac.id), [3nur_hadi@udb.ac](mailto:nur_hadi@udb.ac)

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work Life Balance and Work Motivation on employees' Intention to Stay at Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bina Insan Mandiri Karanganyar, both partially and to determine which variable has a stronger influence on Intention to Stay. This study employed a quantitative approach using a deductive method. The population consisted of 52 employees, and the entire population was selected as the sample using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. Data analysis was conducted using SPSS through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that Work Life Balance had a positive but insignificant effect on Intention to Stay, with a regression coefficient of 0.163 and a significance value of $0.076 > 0.05$. Meanwhile, Work Motivation had a positive and significant effect on Intention to Stay, with a regression coefficient of 0.393 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work Motivation also had a relatively stronger influence than Work Life Balance, as indicated by the Standardized Beta values of 0.690 and 0.223, respectively. Therefore, increasing employees' work motivation is a more dominant factor in encouraging their intention to remain in the organization.

Keywords: *Work Life Balance, Work Motivation, Intention to Stay, Employees, KSPPS*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Intention to Stay karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bina Insan Mandiri Karanganyar, baik secara parsial maupun untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh lebih kuat terhadap Intention to Stay. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deduktif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel

dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Intention to Stay, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,163 dan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,05$. Sementara itu, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan Work Life Balance, yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta masing-masing sebesar 0,690 dan 0,223. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam mendorong keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

Kata kunci: Work Life Balance, Motivasi Kerja, Intention to Stay, Karyawan, KSPPS.

A. Pendahuluan

Persaingan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan penting dalam pengelolaan organisasi. Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki peran strategis dalam mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga perlu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Al Yahyaei et al., 2022).

Intention to Stay merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Keinginan untuk tetap bertahan menjadi penting karena karyawan yang memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaan dapat mendukung keberlangsungan kegiatan organisasi. Sebaliknya, tingginya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat menimbulkan kebutuhan penggantian tenaga kerja dan berpotensi mengganggu stabilitas organisasi (Al Yahyaei et al., 2022; Rahayu et al., 2025).

Salah satu faktor yang diperkirakan berkaitan dengan *Intention*

to Stay adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan waktu, kemampuan mengelola beban kerja, dan fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan menjalankan berbagai peran secara lebih baik. Kondisi tersebut secara teoritis dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dan mendorong keinginan untuk tetap bertahan.

Motivasi Kerja juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan pengakuan atas kontribusi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal serta meningkatkan keterikatan dengan organisasi (Kuancintami & Heryjanto, 2023; Saraswati et al., 2023).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Bina Insan Mandiri Karanganyar. Penelitian

bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance*, dan motivasi kerja terhadap *Intention to Stay*, baik secara parsial maupun simultan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deduktif. Penelitian dirancang untuk menguji pengaruh *Work Life Balance*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap *Intention to Stay* karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSPPS Bina Insan Mandiri Karanganyar yang berjumlah 52 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 52 karyawan.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat. Data sekunder diperoleh

dari sumber kepustakaan dan penelitian terdahulu yang relevan (Sugiyono, 2023).

Variabel independen terdiri atas *Work Life Balance* (X1), dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah *Intention to Stay* (Y). Data dianalisis menggunakan SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (Sugiyono, 2023).

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara valid dan konsisten. Penelitian ini melibatkan 52 responden dengan total 12 item pernyataan, yang terdiri atas 4 item untuk variabel *Work Life Balance* (X1), 5 item untuk variabel Motivasi Kerja (X2), dan 3 item untuk variabel *Intention to Stay* (Y).

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,273 serta nilai

signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,729, Motivasi Kerja sebesar 0,793, dan *Intention to Stay* sebesar 0,727. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas 0,70 sehingga masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	4	0,729	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5	0,793	Reliabel
<i>Intention to Stay</i> (Y)	3	0,727	Reliabel

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat

digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai Unstandardized Residual. Berdasarkan hasil pengujian pada 52 responden, diperoleh nilai Test Statistic sebesar 0,098 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200.

Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05, yaitu $0,200 > 0,05$. Oleh karena itu, residual dalam model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persyaratan normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara *Work Life Balance* (X1) dan *Intention to Stay* (Y) membentuk pola hubungan yang linear. Berdasarkan hasil ANOVA Table, diperoleh nilai signifikansi pada bagian Linearity sebesar 0,000,

sedangkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,709.

Nilai Linearity sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai Deviation from Linearity sebesar 0,709 lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* dan *Intention to Stay* bersifat linear serta tidak ditemukan penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear tersebut. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan melihat nilai signifikansi dari variabel independen terhadap nilai absolut residual (Abs_RES). Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 1,000, sedangkan Motivasi Kerja (X2) juga memperoleh nilai signifikansi sebesar 1,000.

Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Secara keseluruhan, hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi persyaratan normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas. Oleh sebab itu, model dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap *Intention to Stay* (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,910	2,410	0,020	Signifikan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,163	1,810	0,076	Positif, tidak signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,393	5,610	0,000	Positif, signifikan

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,910 + 0,163X_1 + 0,393X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,910 berarti ketika *Work Life Balance* dan Motivasi Kerja dianggap tidak mengalami perubahan, nilai *Intention to Stay* berada pada angka 1,910.

Koefisien *Work Life Balance* sebesar 0,163 menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* sebesar satu satuan diperkirakan akan meningkatkan *Intention to Stay* sebesar 0,163 satuan dengan asumsi Motivasi Kerja berada dalam kondisi tetap. Meskipun memiliki arah positif, pengaruh *Work Life Balance* tidak terbukti signifikan secara statistik.

Sementara itu, koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,393 menunjukkan bahwa peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *Intention to Stay* sebesar 0,393 satuan dengan asumsi *Work Life Balance* tetap. Koefisien tersebut menunjukkan arah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Intention to Stay*.

Berdasarkan nilai Standardized Beta, *Work Life Balance* memperoleh nilai sebesar 0,223, sedangkan Motivasi Kerja memperoleh nilai

sebesar 0,690. Dengan demikian, Motivasi Kerja memiliki pengaruh relatif lebih besar terhadap *Intention to Stay* dibandingkan *Work Life Balance*.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keputusan
H1: <i>Work Life Balance</i> → <i>Intention to Stay</i>	t = 1,810; Sig. = 0,076	Ditolak
H2: Motivasi Kerja → <i>Intention to Stay</i>	t = 5,610; Sig. = 0,000	Diterima

H1: Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,163, nilai t hitung sebesar 1,810, dan tingkat signifikansi sebesar 0,076. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, yaitu $0,076 > 0,05$, maka *Work Life Balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Intention to Stay*.

Meskipun pengaruhnya tidak signifikan, koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan *Work Life Balance* dapat diikuti oleh peningkatan *Intention to Stay*. Namun, hubungan tersebut belum cukup kuat untuk menunjukkan adanya pengaruh secara statistik pada responden penelitian.

Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Intention to Stay* dinyatakan ditolak.

H2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Intention to Stay*

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,393, nilai t hitung sebesar 5,610, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$, maka Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Arah koefisien yang

positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja sejalan dengan peningkatan *Intention to Stay*.

Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Intention to Stay* dinyatakan diterima.

Nilai Standardized Beta Motivasi Kerja sebesar 0,690 lebih tinggi dibandingkan *Work Life Balance* yang hanya sebesar 0,223. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat terhadap *Intention to Stay* dalam model penelitian.

5. Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Intention to Stay*, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,163 menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung berkaitan dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi.

Namun, nilai signifikansi sebesar 0,076 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut belum terbukti secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor yang cukup kuat dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan. Kondisi *Work Life Balance* yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan keinginan untuk bertahan apabila terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap keputusan karyawan.

Keputusan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai pertimbangan, seperti dorongan dalam bekerja, penghargaan yang diterima, kesempatan pengembangan diri, kondisi organisasi, serta faktor lainnya. Dengan demikian, *Work Life Balance* tetap memiliki arah hubungan yang positif, tetapi belum dapat dinyatakan sebagai faktor yang secara signifikan memengaruhi *Intention to Stay* pada penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay*. Nilai koefisien regresi sebesar 0,393 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk keinginan karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk melaksanakan tugas, mencapai target, meningkatkan kemampuan, dan memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Motivasi Kerja juga menjadi variabel yang memiliki pengaruh relatif paling kuat dalam model penelitian. Hal tersebut terlihat dari nilai Standardized Beta sebesar 0,690, yang lebih tinggi dibandingkan nilai Beta *Work Life Balance* sebesar 0,223.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang

dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian penghargaan yang sesuai, dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, serta lingkungan yang mampu mendorong semangat kerja dapat menjadi bagian dari upaya mempertahankan karyawan dalam organisasi.

6. Kesimpulan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Intention to Stay* (Y). Hal tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,163 dengan tingkat signifikansi $0,076 > 0,05$.

Selanjutnya, Motivasi Kerja (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Stay* (Y). Hasil tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,393 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0,690 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat

terhadap *Intention to Stay* dibandingkan *Work Life Balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Yahyaei, A., Hewison, A., Efstathiou, N., & Carrick-Sen, D. (2022). Nurses' *Intention to Stay* in the work environment in acute healthcare: a systematic review. *Journal of Research in Nursing*, 27(4), 374–397. <https://doi.org/10.1177/17449871221080731>
- Dwi Nanda, G., & Said, M. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. 124 □ *Jurnal Idaarah*, IX(1), 124. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v9i1.56389>
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Leas Squares Konsep Teknik dan Aplikasi*. Yoga Pratama.
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1099–1113. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>
- Rahayu, A., Triatmanto, B., & Setiyadi, S. (2025). The Influence of Motivation and Quality of Work Life on *Intention to Stay* with Job Satisfaction as an Intervening Variable among Employees at Perumda Air Minum Kota Sangatta. *Efisiensi: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Manajemen*, 1(3), 139–149. <https://doi.org/10.63217/efisiensi.v1i3.173>
- Saraswati, R., Hidayat, N., & Wolor, C. W. (2023). Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Intention to Stay* pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Journal of Engineering Research*, 4(1), 214–236.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. www.cvalfabeta.com