



Peran *Perceived organizational support* dan *Work life balance* dalam menentukan *Intention to stay* pada PT.Murni Karya Mandiri

Dina Salsabila ¹, Mega Asri Zona²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia
Correspondence E-mail: megeasrizona@fe.unp.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Intention to stay* serta menguji peran *work life balance* sebagai variabel mediasi pada PT.Murni Karya Mandiri. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, data dikumpulkan dari 54 responden karyawan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) *Perceived organizational support* secara positif dan signifikan dapat mempengaruhi *Intention to stay* (2) *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* (3) *work life balance* berdampak positif dan signifikan terhadap *intention to stay* (4) *Work life balance* tidak signifikan dalam memediasi pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Intention to stay*. Studi ini didukung oleh *Social Exchange Theory* yang menjelaskan adanya pertukaran yang diatur dalam hubungan timbal-balik, Perusahaan dituntut untuk memberikan dukungan terhadap karyawannya sehingga karyawan akan membalasnya dengan kinerja yang baik serta meningkatkan niat untuk bertahan diperusahaan.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 10 Desember 2025
Direvisi 16 Desember 2025
Diterbitkan 17 Desember 2025
Tersedia Online 18 Desember 2025
Publikasi 18 Desember 2025

Keyword:

Perceived Organizational Support,
Intention to stay,
Work life balance.

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, *Intention to stay* menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia. *Intention to stay* didefinisikan sebagai niat sadar karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi pada jangka waktu tertentu (Li *et al.*, 2020). Konsep ini juga dipandang sebagai indikator penting yang mencerminkan keberlanjutan hubungan kerja serta stabilitas organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Scarpi *et al.*, 2022).

Intention to stay tidak hanya dipengaruhi oleh pertimbangan rasional, tetapi juga melibatkan aspek psikologis dan emosional karyawan. Karyawan dengan niat bertahan yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja dan komitmen afektif yang lebih kuat terhadap organisasi (Chang *et al.*, 2021). Selain itu, keterikatan emosional terhadap tempat kerja terbukti berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan perilaku kerja positif (Li *et al.*, 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Intention to stay* terbentuk melalui interaksi antara faktor organisasi dan pengalaman individu. Kualitas lingkungan kerja, hubungan sosial, serta keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk persepsi positif karyawan (Agus & Selvaraj, 2020). Faktor-faktor tersebut juga diperkuat oleh persepsi kenyamanan dan manfaat sosial yang diperoleh karyawan selama bekerja di organisasi (Scarpi *et al.*, 2022).

Salah satu faktor utama yang memengaruhi *Intention to stay* adalah *Perceived organizational support*. Konsep ini merujuk pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Karim *et al.*, 2019). Dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mampu membangun rasa memiliki dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi (Prakosa *et al.*, 2019).

Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan yang memadai dari organisasi, kecenderungan mereka untuk tetap bertahan akan meningkat. Dukungan tersebut terbukti dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan meningkatkan loyalitas kerja (Akhtar *et al.*, 2018). Selain itu, pemenuhan kontrak psikologis antara karyawan dan organisasi memperkuat hubungan positif antara dukungan organisasi dan *Intention to stay* (Mahfouz *et al.*, 2022).

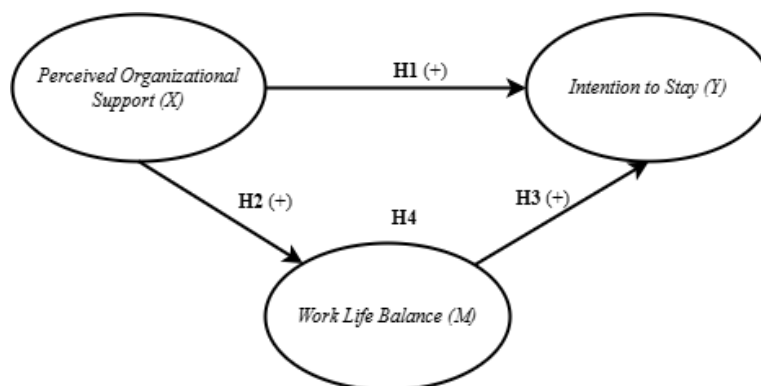
Namun, pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Intention to stay* tidak selalu bersifat langsung. *Work life balance* berperan sebagai variabel yang membantu menjelaskan bagaimana dukungan organisasi dapat dirasakan secara lebih optimal oleh karyawan (Sriram *et al.*, 2022). Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga terbukti menjadi mekanisme penting dalam meningkatkan niat bertahan karyawan (Samroodh *et al.*, 2023).

Karyawan yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah. Kondisi tersebut berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja dan motivasi untuk tetap bekerja dalam organisasi (Sriram *et al.*, 2022). Selain itu, *work life balance* terbukti berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam hubungan antara dukungan organisasi dan *Intention to stay* (Samroodh *et al.*, 2023).

Konteks penelitian ini relevan dengan karakteristik industri konstruksi yang memiliki jam kerja panjang dan mobilitas tinggi. Tingkat turnover karyawan yang melebihi batas normal dapat menimbulkan dampak negatif bagi stabilitas dan kinerja organisasi (Hartono *et al.*, 2013). Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran *Perceived organizational support* dan *work life balance* menjadi penting dalam upaya meningkatkan *Intention to stay* karyawan di sektor konstruksi (Duong *et al.*, 2024).

Meskipun hubungan antara *Perceived organizational support*, *work life balance*, dan *Intention to stay* telah banyak dikaji, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor kesehatan, pendidikan, dan manufaktur. Kajian yang secara khusus menempatkan *work life balance* sebagai variabel mediasi dalam konteks industri konstruksi di Indonesia masih terbatas, sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengisi kesenjangan tersebut.

Bedasarkan uraian diatas, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Intention to stay* karyawan dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi. Kajian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai faktor niat untuk bertahan karyawan Perusahaan dan memeberikan rekomendasi praktis bagi Perusahaan untuk memperkuat niat bertahan karyawan diperusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE

a. Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell & J.David (2017) metode kuantitatif yaitu metode pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan instrument sehingga data yang terkumpul berupa angka yang dapat dianalisis dengan prosedur statistik.

Dalam penelitian ini, *Perceived organizational support* ditetapkan sebagai variable indenpenden, *Intention to stay* sebagai variabel dependen, dan *work life balance* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Intention to stay* karyawan, baik secara langsung maupun melalui *work life balance* sebagai mediator. objek pada penelitian ini adalah PT.Murni Karya Mandiri. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada responden yang merupakan karyawan di PT.Murni Karya Mandiri.

b. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Untuk menghindari perbedaan persepsi terhadap variabel penelitian, berikut definisi operasional dan indikator dari masing-masing variabel:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
1	<i>Intention to stay</i>	<i>Intention to stay</i> adalah niat karyawan untuk tetap bertahan dan melanjutkan karier di perusahaan tempat ia bekerja pada masa mendatang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rencana untuk tetap bekerja dalam waktu tertentu 2. Keinginan untuk bekerja selama mungkin di organisasi 3. Perasaan memiliki dan keterikatan pada organisasi 	Likert 1-5	Samroodh <i>et al.</i> , (2023)
2	<i>Perceived organizational support</i>	<i>Perceived organizational support</i> adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Fairness</i> 2. <i>Supervisor Support</i> 3. <i>Organization reward</i> dan <i>job condition</i> 	Likert 1-5	Trisnawati <i>et al.</i> , (2021)
3	<i>Work life balance</i>	<i>Work life balance</i> adalah kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi secara selaras.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan 	Likert 1-5	McDonald dan Bradley (2017)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, diperoleh hasil berupa deskripsi responden serta deskripsi variabel penelitian. Data deskripsi responden memuat informasi sederhana mengenai karakteristik responden yang dijadikan objek penelitian, meliputi karyawan PT.Murni Karya Mandiri berdasarkan jenis kelamin, umur, latar belakang Pendidikan dan masa kerja responden. Pada penelitian ini, deskripsi responden diperoleh

melalui pengisian angket kuesioner oleh para responden, dengan jumlah partisipan sebanyak 54 orang.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	30	48,90%
2.	Perempuan	24	51,10%
Usia			
1.	<30 Tahun	44	82%
2.	31-40 Tahun	6	11%
3.	41-50 Tahun	4	7%
4.	>50 Tahun	0	0%
Latar Belakang			
1.	SD/SMP/SMA	30	56%
2.	Diploma/Sarjana	22	41%
3.	Magister/Doktor	2	4%
Masa Kerja			
1.	<5 Tahun	39	72%
2.	6-10 Tahun	11	20%
3.	11-15 Tahun	2	4%
4.	>15 Tahun	2	4%

2) Total Capaian Responden Variabel Penelitian

Variabel *Perceived organizational support* diukur menggunakan dua belas butir pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,26 atau 85.1% sehingga nilai tersebut berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa karyawan PT.Murni Karya Mandiri memiliki tingkat *Perceived organizational support* yang berada pada kategori tinggi.

Variabel *Intention to stay* diukur melalui sepuluh pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rerata yang diperoleh sebesar 4,41 atau 88,2%, sehingga termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Murni Karya Mandiri yang berada pada kategori tinggi.

Variabel *work life balance* diukur dengan dua belas butir pernyataan. Nilai rerata yang diperoleh adalah 4,32 atau 86,4%, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ini berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work life balance* karyawan PT. Murni Karya Mandiri berada pada kategori tinggi.

3) Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan PLS4 (Partial Least Square), yaitu analisis struktural (SEM) berbasis varian yang mampu melakukan pengujian secara simultan dengan baik. Data angket yang terkumpul dan diisi secara lengkap oleh 54 responden kemudian diolah menggunakan PLS-SEM melalui software SmartPLS 4.1.1. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan dua jenis pengukuran, yaitu convergent validity dan discriminant validity.

Menurut Dewi *et al.*, (2022), kriteria convergent validity ditunjukkan oleh nilai average variance extracted (AVE) > 0,5 dan outer loading > 0,7. Berikut ini ditampilkan gambar hubungan antara variabel independen *Perceived organizational support*, variabel mediasi *work life balance*, dan variabel dependen *Intention to stay*.

Validitas diskriminan digunakan untuk menilai antara konstruk dalam penangkapan fenomena yang berbeda. Biasanya, uji validitas diskriminan menggunakan *Fornell-Larcker criterion*, *cross loading*, dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) (Hair *et al.*, 2013). Konstruk laten dapat lebih baik memprediksi indikator tertentu ketika ada korelasi antara konstruk lebih tinggi dibanding korelasi antara konstruk dan indikator (Dewi *et al.*, 2022).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai keluaran Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dan nilai Composite Reliability > 0,7.

4) Model Struktural

Pengujian model struktural dapat dilakukan apabila semua indikator dalam model penelitian telah dapat dinyatakan valid dan memenuhi kebutuhan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh antara variabel, dapat dilihat dengan mencari nilai R Square (R²).

R square merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel eksogen secara mempengaruhi nilai variabel endogen. Semakin mendekati angka satu, model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik, r square dari variabel *Intention to stay* sebesar 0,306 artinya nilai ini menyatakan bahwa persentase besarnya *Intention to stay* (Y) dapat dijelaskan sebesar 30,6% dari *Perceived organizational support*.

Selanjutnya nilai r square dari variabel *work life balance* yaitu 0,012 artinya adalah nilai ini menyatakan bahwa variabel *work life balance* dapat dijelaskan oleh variabel *Perceived organizational support* sebesar 12%.

Untuk menguji hipotesis efek secara langsung dan tidak langsung, maka dibutuhkan bantuan bootstrapping pada software Smart PLS. Dimana, nilai T Statistics harus bernilai > 1.96, dan P Value harus bernilai < 0.05, maka hipotesis tersebut dapat diterima dan signifikan.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Pengaruh	Estimasi	C.R*	P Values	Hasil
<i>Perceived Organizational support -> Intention to Stay</i>	Langsung	-0.343	2.259	0.024	Diterima
<i>Perceived Organizational Support -> Work Life Balance</i>	Tidak langsung	0.174	0.571	0.568	Ditolak
<i>Work Life Balance -> Intention to Stay</i>	Langsung	0.498	3.949	0.000	Diterima
<i>Perceived Organizational Support -> Work Life Balance -> Intention to Stay</i>	Tidak langsung	0.086	0.492	0.623	Ditolak

b. Pembahasan

Hasil penelitian bertujuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian dengan tujuan penelitian terkait Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Intention to stay* dengan *work life balance* sebagai Variabel Mediasi Pada karyawan PT.Murni Karya Mandiri.

1. Pengaruh *Perceived organizational support* Terhadap *Intention to stay*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to stay*. Dimana dibuktikan dengan nilai koefisien jalur -0.343, *T- statistic* 2.29 dan *P-value* 0.024 mengindikasikan bahwa hipotesis pertama diterima. Kondisi menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* bersifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*.

Hal ini sejalan dengan teori pertukaran sosial yang menjelaskan hubungan timbal-balik, seperti meningkatnya *Perceived organizational support* akan meningkatkan loyalitas serta keterikatan emosional terhadap organisasi (Huning et al., 2020). Ketika perusahaan meningkatkan *Perceived organizational support*, maka karyawan akan berfikir untuk membalas budi dengan perusahaan dengan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memfokuskan pada *Perceived organizational support* akan menciptakan karyawan yang produktif dan loyal pada perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan *Intention to stay*.

2. Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Work life balance*

Hasil menjelaskan tidak adanya pengaruh antara *Perceived organizational support* terhadap *work life balance*, yang dapat dilihat dari nilai koefisien jalur 0.174 yang diartikan bahwa tidak adanya hubungan antara *Perceived organizational support* dan *work life balance*. Dalam konteks SET, *Perceived organizational support* bertindak sebagai pengorbanan yang berfungsi dalam mendukung, memperhatikan dan mensejahterakan karyawan sehingga dapat meningkatkan *work engagement*.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Akbar Murtadlo et al., (2025) *work life balance* tidak memiliki pengaruh secara signifikan oleh *Perceived organizational support*. Hal ini terjadi karena bentuk dukungan yang diberikan perusahaan cenderung bersifat simbolis atau umum, seperti pemberian penghargaan, tetapi tidak disertai solusi nyata terhadap masalah beban kerja dan tidak adanya fleksibilitas jam kerja. Akibatnya, karyawan tetap mengalami kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi..

Berdasarkan hasil analisis dapat didapatkan bahwa dimensi *Perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance*.

3. Pengaruh *Work life balance* terhadap *Intention to stay*

Olah data menjelaskan bahwa Tingkat *work life balance* pada karyawan PT.Murni Karya Mandiris udah sangat baik. Karyawan akan bekerja dengan baik Ketika mereka mendapatkan keseimbangan dalam bekerja. Sehingga mereka akan bekerja lebih giat lagi dan aktif berkontribusi dalam setiap kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan Perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Intention to stay*.

Pada teori SET yang menjelaskan bahwa pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan seperti keseimbangan dalam bekerja dari karyawan maka karyawan tersebut akan memperoleh balasan dengan niat karyawan untuk bertahan yang semakin tinggi. Karyawan yang mempunyai *Intention to stay* yang besar akan menunjukkan niat bertahan kuat terhadap perusahaan, oleh karenanya karyawan akan merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sriram et al., (2022) juga menunjukkan bahwa *work life balance* secara langsung mendukung peningkatan *Intention to stay*.

Dengan demikian, tingginya *work life balance* dapat meningkatkan *Intention to stay*, dimana karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga mendorong niat untuk bertahan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan *work life balance* pada karyawan.

4. Pengaruh *Work life balance* memediasi *Perceived organizational support* terhadap *Intention to Stay*

Hasil penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Intention to stay* yang dimediasi oleh *work life balance*. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien jalur 0.086. dengan kata lain, jika karyawan mendapatkan dukungan dari organisasi hal itu tidak akan membuat karyawan seimbang (*balance*) secara signifikan dalam pekerjaan mereka dan karena itu tidak akan membuat *Intention to stay* pada karyawan menjadi meningkat secara emosional lewat jalur *work life balance*. Hal ini mengidentifikasi bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *Intention to stay* seperti lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Perhitungan dapat dijelaskan dalam perspektif teori SET (*social exchange theory*). Teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia didasarkan pada interaksi antara dua pihak dimana individu membuat penilaian kognitif tentang biaya dan manfaat. Menurut teori ini, karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan cenderung memiliki *work life balance* yang rendah, yang berarti mereka tidak percaya diri atau Lelah dalam menyelesaikan tugas mereka.

Dalam kasus ini, ketika karyawan memiliki Tingkat *Perceived organizational support* yang tinggi, karyawan akan merasa masukan mereka terhadap organisasi sesuai dengan apa yang mereka terima kembali dari organisasi, yang mana memberikan kesan bahwa organisasi memperlakukan karyawan secara adil. Namun hal itu tidak akan meningkatkan *work life balance* mereka, mereka akan tetap terlibat dengan pekerjaan apapun dan karenanya akan tetap berada di organisasi, yang pada akhirnya tidak secara signifikan memperkuat *Intention to stay* mereka melalui *work life balance*

Hasil ini berbeda dengan penemuan yang dilakukan oleh Samroodh et al., (2023) menemukan bahwa *work life balance* dapat memediasi hubungan antara *Perceived organizational support* dan *Intention to stay*. Keberadaan lingkungan yang positif dan mendukung dapat kontribusi terhadap peningkatan *Intention to stay* melalui *work life balance* diantara karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Intention to Stay* dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Mediasi pada karyawan PT.Murni Karya Mandiri, dapat disimpulkan bahwa *Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT.Murni Karya Mandiri, *Perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* karyawan PT.Murni Karya Mandiri, *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* karyawan PT.Murni Karya Mandiri, *Work life balance* memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to stay* karyawan PT.Murni Karya Mandiri.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau berkolaborasi dengan elemen lain dapat mempengaruhi *intention to stay* terhadap perusahaan. Diharapkan peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian mereka dengan subjek yang lebih luas.

7. REFERENCES

- Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1231–1248. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0292>
- Akbar Murtadlo, R., Wisnu Usdek Riyanto, D., & Febriani, R. (2025). *THE IMPACT OF WORKLOAD AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*. 2025(2), 1–12.
- Akhtar, M. S., Salleh, L. M., Ghafar, N. H., Khurro, M. A., & Mehmood, S. A. (2018). Conceptualizing the impact of perceived organizational support and psychological contract fulfillment of employees paradoxical intentions of stay and leave. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 9–14. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.5.10045>
- Chang, Y. C., Yeh, T. F., Lai, I. J., & Yang, C. C. (2021). Job competency and intention to stay among nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>
- Creswell, John W., & David, C. (2017). Research Design Qualitative, quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Writing Center Talk over Time: A Mixed-Method Study*.
- Duong, C. H., Ho, Y. H., & Hoang, T. K. T. (2024). Perceived organizational support and its impact on nurses' intention to stay in Vietnam: Psychological well-being and organizational commitment as mediators. *Nursing Practice Today*, 11(3), 249–258. <https://doi.org/10.18502/npt.v11i3.16172>
- Hartono, B., Kom, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). Brian Hartono dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., MSM., Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya. *Jurnal Agora*, 1(1), 1–8.
- Huning, T. M., Hurt, K. J., & Frieder, R. E. (2020). The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions: An empirical investigation. *Evidence-Based HRM*, 8(2), 177–194.

<https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2019-0049>

- Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, C. M. R. and M. S. S. (2013). *Book Review*. 46, 184–185.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Karim, D. N., Baset, M. A., & Rahman, M. M. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Stay: The Mediating Role of Job Involvement. *Journal of Business Studies*, 8(1), 21–28.
- Kualitas, P., Terhadap, P., Dengan, L., Pelanggan, K., Toko, P., & Freshmart, P. (2022). *Jurnal maneksi vol 11, no. 1, bulan juni tahun 2022*. 11(1), 314–321.
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Mahfouz, S., Halim, M. S. A., Bahkia, A. S., & Alias, N. (2022). the Impact of Organizational Justice on Intention To Stay: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 6(1), 139–149. <https://doi.org/10.22495/cgobrv6i1p10>
- Prakosa, M. M., Dewanti, N., & Purwanza, S. W. (2019). The Impact of Perceived Organizational Support (POS) for Increasing the Intention to Stay: A Systematic Review. *Jurnal Ners*, 14(3 Special Issue), 301–304. <https://doi.org/10.20473/jn.v14i3.17151>
- Samroodh, M., Anwar, I., Ahmad, A., Akhtar, S., Bino, E., & Ali, M. A. (2023). The Indirect Effect of Job Resources on Employees' Intention to Stay: A Serial Mediation Model with Psychological Capital and Work–Life Balance as the Mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 15(1). <https://doi.org/10.3390/su15010551>
- Scarpi, D., Confente, I., & Russo, I. (2022). The impact of tourism on residents' intention to stay. A qualitative comparative analysis. *Annals of Tourism Research*, 97, 103472. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2022.103472>
- Sriram, K. V., Drisya, R., & Giridhar, K. (2022). Does Work Environment & Work-Life Balance Influence Women Employees' Intention To Stay? *Studies in Business and Economics*, 17(2), 239–251. <https://doi.org/10.2478/sbe-2022-0036>
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255–278. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i4.425>