

202210160311625
Anggis Putri Hendra Setyoningrat
Prodi Manajemen

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Program Pelatihan, dan *Work-life balance*
terhadap Niat Bertahan Karyawan (Studi pada karyawan PT Pegadaian
Area Malang)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Anggis Putri Hendra Setyoningrat

202210160311625

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP NIAT BERTAHAN KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Pegadaian Area Malang)

Oleh :

Anggis Putri Hendra Setyo Ningrat
202210160311625

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dipindai dengan CanScanner

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP NIAT BERTAHAN KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT Pegadaian Area Malang)

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama **Anggis Putri Hendra Setyo Ningrat**

NIM **202210160311625**

Jurusan **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.**

Penguji I : **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**

Penguji II : **Immanuel Mu'ammal, S.E., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Anggis Putri Hendra Setyoningrat
NIM : 202210160311625
Program studi : Manajemen
Surel : anggisputrihsn1@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, (24, Januari, 2026)

Yang Membuat Pernyataan,



(Anggis Putri Hendra Setyoningrat)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN, DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP NIAT BERTAHAN KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN PT PEGADAIAN AREA MALANG)**

Anggis Putri Hendra Setyo Ningrat

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Malang Email: anggisputrihsn1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, program pelatihan, dan *work-life balance* terhadap niat bertahan karyawan pada PT Pegadaian Area Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap niat bertahan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, program pelatihan, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat bertahan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, memperoleh dukungan pelatihan yang sesuai, serta mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk tetap bertahan dalam organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya penguatan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja, efektivitas program pelatihan, serta kebijakan yang mendukung *work-life balance*.

Kata Kunci: Niat Bertahan, Kepuasan Kerja, Program Pelatihan, *Work-Life Balance*.

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION, TRAINING PROGRAMS,
AND WORK–LIFE BALANCE ON EMPLOYEES’ INTENTION TO STAY
(A STUDY ON EMPLOYEES OF PT PEGADAIAN, MALANG AREA)**

Anggis Putri Hendra Setyo Ningrat

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Malang Email: anggisputrihsn1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, training programs, and work-life balance on employees’ intention to stay at PT Pegadaian Area Malang. This research employs a quantitative approach using a survey method through the distribution of questionnaires to all employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis to examine the effect of each independent variable on employees’ intention to stay. The results indicate that job satisfaction, training programs, and work-life balance have a positive and significant effect on employees’ intention to stay. These findings suggest that employees who feel satisfied with their jobs, receive appropriate training support, and are able to balance their work and personal lives tend to have a stronger intention to remain with the organization. The practical implications of this study highlight the importance of strengthening human resource management practices, particularly in improving job satisfaction, the effectiveness of training programs, and policies that support work-life balance.

Keywords: *Intention to stay; Job Satisfaction; Training Program; Work–Life Balance.*

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrohmaanirrohiim.

Segala puji hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad S.A.W., yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan menuju cahaya Islam yang penuh keberkahan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Program Pelatihan, dan *Work-life balance* terhadap Niat Bertahan Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pegadaian Area Malang)”.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M. Sri Wahyudi Suliswanto, SE., M.E., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing, Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk bimbingan, ilmu, dan nasihat yang telah diberikan. Penulis juga sangat menghargai kesediaan untuk meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam memberikan koreksi serta arahan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah dibagikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.
5. Kedua orang tua tercinta, Bapak Gunawan Suhendro dan Ibu Sri Mulyati, yang selalu memberikan kasih sayang, doa, motivasi, serta dukungan moral

dan material. Segala pengorbanan dan cinta yang diberikan menjadi sumber kekuatan terbesar dalam perjalanan pendidikan saya.

6. Kepada PT Pegadaian Area Malang, khususnya Pegawai Kantor Pegadaian Cabang Rampal dan Kota Lama, penulis mengucapkan terima kasih atas kesempatan, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Penulis sangat menghargai keterbukaan serta partisipasi para pegawai yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Semoga PT Pegadaian senantiasa berkembang dan meraih kesuksesan.
7. Sahabat-sahabat terbaik, Nazar Isya, Gaya Bali, dan Lidya Karunia, yang selalu memberikan semangat, bantuan, kebersamaan, serta menjadi tempat berbagi cerita sepanjang perjalanan akademik ini.
8. Apresiasi juga saya berikan kepada diri saya sendiri yang telah berusaha, bertahan, dan berjuang melewati berbagai rintangan selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Akhirnya, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat penulis sampaikan. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna; oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan karya di masa mendatang.

Malang, 20 Desember 2025

Penulis,

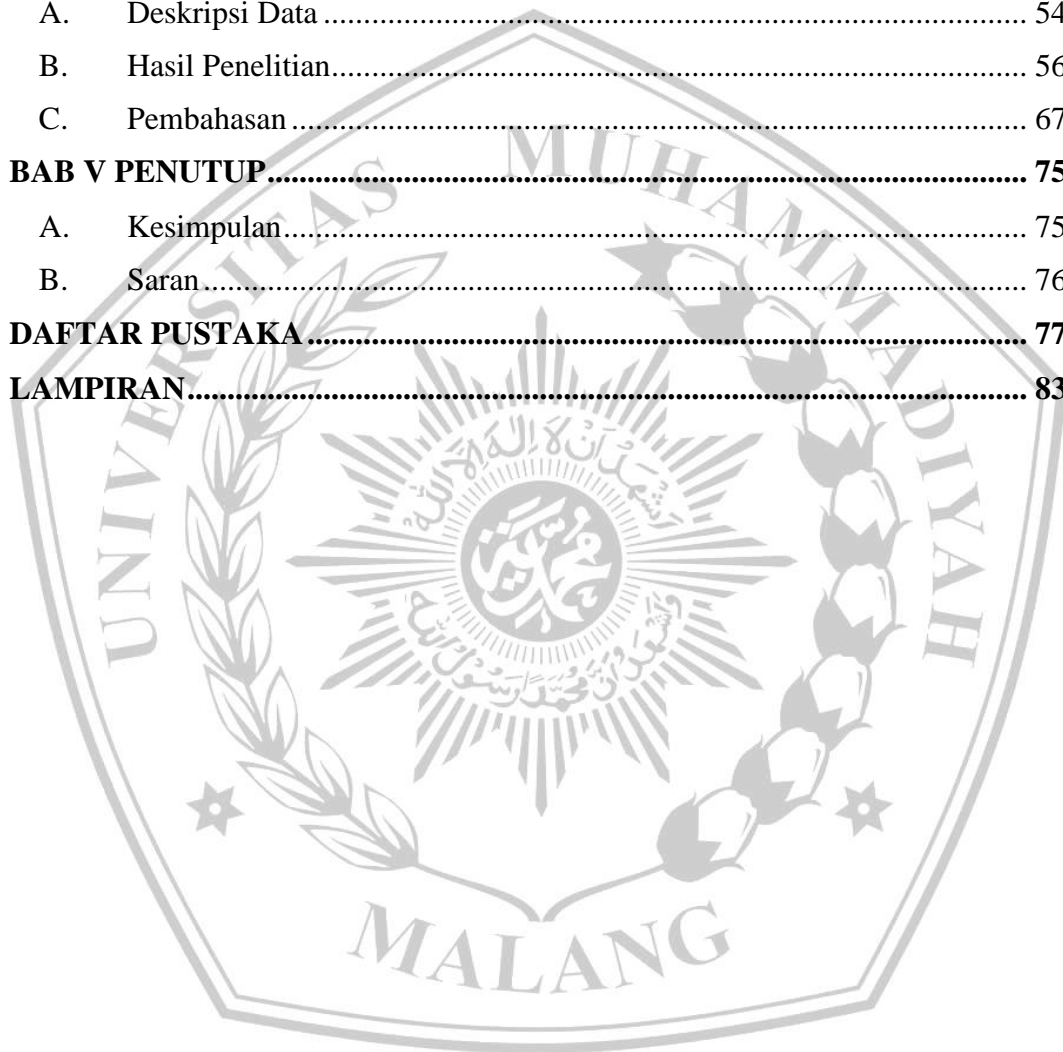
Anggis Putri Hendra Setyo Ningrat

202210160311625

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	14
A. Latar Belakang	14
B. Rumusan Masalah	19
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian.....	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	21
A. Landasan Teori	21
1. Grand Theory : Social Exchange Theory (SET)	21
2. Niat Bertahan (<i>Intention to stay</i>).....	21
3. Kepuasan Kerja	23
4. Program Pelatihan	25
6. <i>Work-life balance</i>	27
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pikir.....	42
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	45
C. Populasi Dan Sampel.....	46

D.	Pengembangan Instrumen Penelitian	46
E.	Sumber Data Dan Teknik pengumpulan data	47
F.	Definisi Oprasional Variabel	48
G.	Pengujian Instrumen	50
H.	Metode Analisis Data	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		54
A.	Deskripsi Data	54
B.	Hasil Penelitian.....	56
C.	Pembahasan	67
BAB V PENUTUP.....		75
A.	Kesimpulan.....	75
B.	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....		77
LAMPIRAN.....		83



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3. 1 Skala Penilaian	47
Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel.....	49
Tabel 3. 3 Rentang Skala.....	52
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4. 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status	56
Tabel 4. 5 Rentang Skala Variabel Kepuasan Kerja	56
Tabel 4. 6 Rentang Skala Variabel Program Pelatihan	58
Tabel 4. 7 Rentang Skala Variabel Work-life balance.....	59
Tabel 4. 8 Rentang Skala Variabel Niat Bertahan.....	60
Tabel 4. 9 Uji Normalitas	62
Tabel 4. 10 Uji Multikolinealitas.....	63
Tabel 4. 11 Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4. 12 Uji T	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	43
Gambar 4. 1 Grafik Normal P–P Plot.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuisisioner Penelitian	83
Lampiran 2. Lembar Jawaban Responden	86
Lampiran 3 Hasil Uji.....	91
Lampiran 4 Bukti Cek Plagiasi	94



DAFTAR PUSTAKA

- [1] N. Fadilah and M. Isa Anshori, “Studi Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM Global: Systematic Literature Review,” *Mochammad Isa Anshori INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. 5, pp. 3270–3282, 2025, doi: <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i1.17576>.
- [2] R. Indra Bratamanggala, “Digital Transformation in Human Resource Management: A Systematic Literature Review,” Oct. 2023, doi: [10.38035/sijet.v1i2](https://doi.org/10.38035/sijet.v1i2).
- [3] I. A. Indroputri and R. Sanjaya, “Digital Transformation in Human Resource Management and Its Role in Gen Z Career Development: A Systematic Literature Review,” *Petra International Journal of Business Studies*, vol. 7, no. 1, pp. 48–56, Jun. 2024, doi: [10.9744/petraijbs.7.1.48-56](https://doi.org/10.9744/petraijbs.7.1.48-56).
- [4] A. Putra Kusuma *et al.*, “HUMAN CAPITAL DALAM BANK SYARIAH: ANTARA BAROKAH, TURNOVER, DAN KOMPETENSI DIGITAL,” *JMA*, vol. 3, no. 1, pp. 3031–5220, 2025, doi: [10.62281](https://doi.org/10.62281).
- [5] J. Bueechl, R. C. Härting, and M. Schröder, “Influence of digitization on employee satisfaction in small and medium-sized enterprises,” in *Procedia Computer Science*, Elsevier B.V., 2021, pp. 2753–2760. doi: [10.1016/j.procs.2021.09.045](https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.045).
- [6] R. Adelia, N. Sabilla, W. Program, S. Manajemen, F. Ekonomika, and D. Bisnis, “Work-Life Balance dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan”, doi: [10.15294/msdm.v1i1.377](https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.377).
- [7] P. Susanto, M. E. Hoque, T. Jannat, B. Emely, M. A. Zona, and M. A. Islam, “Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors,” *Front Psychol*, vol. 13, Jun. 2022, doi: [10.3389/fpsyg.2022.906876](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876).
- [8] Ayunda Putri Maharani and Ali Amran, “Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada CV XYZ di Kota Bandung),” *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, vol. 3, no. 1, pp. 1–4, Jun. 2025, doi: [10.59923/assets.v3i1.378](https://doi.org/10.59923/assets.v3i1.378).
- [9] M. Citra Dewi and H. Mulyanto, “ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN *INTENTION TO STAY* SEBAGAI PEMEDIASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIORDANO INDONESIA,” 2024, doi: <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.233>.

- [10] S. Yuniana and F. Hanafia, "THE INFLUENCE OF TRAINING, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE RETENTION AT PT. SEIWA INDONESIA," 2024. doi: <https://doi.org/10.31538/ijjse.v7i3.5463>.
- [11] T. Setyadi, R. Budiyono, S. Tinggi, and I. E. Semarang, "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Program Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap *Intention to stay*," vol. 13, 2021, doi: 10.33747.
- [12] Abdul Malik, "Pegadaian Raih Laba Rp5,85 Triliun di 2024, Jadi Pelopor Usaha Bulion di Indonesia," bareksa. Accessed: Oct. 13, 2025. [Online]. Available: <https://www.bareksa.com/berita/saham/2025-02-03/pegadaian-raih-laba-rp585-triliun-di-2024-jadi-pelopor-usaha-bulion-di-indonesia>
- [13] PT Pegadaian, "Laporan Tahunan 2024 Annual Report," 2024.
- [14] F. Handayani, I. Satriatama, and K. Hadi, "kabupaten-malang-dalam-angka-2024," 2024, Accessed: Oct. 13, 2025. [Online]. Available: https://malangkab.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/25a88d5c09160a3d50510b18/kabupaten-malang-dalam-angka-2024.html?utm_source=chatgpt.com
- [15] Alfin, "Hampir 30 Persen Pekerja Sektor Keuangan Indonesia Alami Stres Kerja," Nov. 2024. Accessed: Dec. 22, 2025. [Online]. Available: <https://ekonomi.tvrnews.com/berita/th53h1u-hampir-30-persen-pekerja-sektor-keuangan-indonesia-alami-stres-kerja#>
- [16] A. Budi Santoso and R. Yuliantika, "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP *INTENTION TO STAY* (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)," vol. 6, no. 3, p. 2022, 2022.
- [17] N. Arohmah and S. Hartanto, "KEPUASAN KERJA KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK BERTAHAN PADA KARYAWAN (STUDI PADA PT. LINGKAR ORGANIK INDONESIA)," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, vol. 13, no. 03, 2024.
- [18] P. M. Blau, J. Wiley, N. York, • London, and • Sydney, "Exchange and Power in Social Life," 1964.
- [19] Fred Luthans and J. P. Doh., *International Management culture, strategy, and Behavior*. 2009.
- [20] G. Dessler, "Human resource management-Pearson," vol. 16, 2020.

- [21] A. R. Noe, "EMPLOYEE TRAINING & DEVELOPMENT," vol. 7, 2017, Accessed: Oct. 13, 2025. [Online]. Available: <https://studylib.net/doc/26166763/employee-training-and-development-raymond-a-noe>
- [22] S.-W. Kim, J. L. Price, C. W. Mueller, and T. W. Watson, "The Determinants of Career Intent Among Physicians at a U.S. Air Force Hospital," vol. 49, no. 7, 1996, doi: <https://doi.org/10.1177/001872679604900704>.
- [23] S. P. . Robbins and Tim. Judge, *Organizational behavior*. Pearson, 2019.
- [24] B. M. Nilasari, R. Risqiani, M. Nisfiannoor, F. M. Leon, and Kurniawati, "The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance of Educational Staff," *European Journal of Business and Management Research*, vol. 9, no. 3, pp. 148–156, Jul. 2024, doi: [10.24018/ejbmr.2024.9.3.2326](https://doi.org/10.24018/ejbmr.2024.9.3.2326).
- [25] E. Hariandja, *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- [26] C. D. . Fisher, L. F. . Schoenfeldt, and J. B. . Shaw, *Human resource management*. Houghton Mifflin Co., 1990.
- [27] J. H. Greenhaus, K. M. Collins, and J. D. Shaw, "The relation between work-family balance and quality of life," *J Vocat Behav*, vol. 63, no. 3, pp. 510–531, 2003, doi: [10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- [28] C. Novitiya and P. Putranta, "KEPUASAN KERJA MEMEDIASI PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PERSAHABATAN TERHADAP NIAT TETAP BEKERJA", doi: <https://doi.org/10.24002/modus.v37i1.10713>.
- [29] N. D. Nguyen and L. N. T. Uong, "The effects of job satisfaction and loyalty on *intention to stay*, in the relationship with pay satisfaction of bankers: A case study of emerging economies," *Edelweiss Applied Science and Technology*, vol. 9, no. 5, pp. 615–627, 2025, doi: [10.55214/25768484.v9i5.6957](https://doi.org/10.55214/25768484.v9i5.6957).
- [30] S. Monica, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to stay* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru SMP Muhammadiyah 1 Gombang)," 2020.
- [31] F. Yanti Abd Malik and F. M. Alhadar, "Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Mediasi Oleh *Intention to stay* Pada Malut Post Kota Ternate," 2024. [Online]. Available: <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>

- [32] L. I. Achmad, Noermijati, Rofiaty, and D. W. Irawanto, "JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AS MEDIATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TALENT DEVELOPMENT AND *INTENTION TO STAY* IN GENERATION Z WORKERS," *International Journal of Professional Business Review*, vol. 8, no. 1, 2023, doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i1.814.
- [33] R. Yudishtira Rusandi and Y. Yanto, "Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap *Intention to stay*," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, vol. 4, no. 02, pp. 117–128, Dec. 2023, doi: 10.37366/ekomabis.v4i02.884.
- [34] A. N. Retnowati, R. N. Utami, and D. Purwadisastra, "Economics Professional in Action (E-Profit) Pengaruh Workload dan Job Satisfaction Terhadap *Intention to stay* Karyawan PT. Soka Cipta Niaga," vol. 5, Feb. 2023.
- [35] F. Rezeki, "Work Attachment as Intervening Transformational Leadership and Work-Life Balance to *Intention to stay* in Millennial Generation in Automotive Company," *International Journal of Social Science and Business*, vol. 7, no. 2, pp. 476–482, Jun. 2023, doi: 10.23887/ijssb.v7i2.57642.
- [36] E. Dewi Listyani and O. Aditya Suryawirawan, "PENGARUH FLEXIBLE WORK, JOB SATISFACTION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP *INTENTION TO STAY* KARYAWAN PT ARTA BOGA CEMERLANG (OT) SURABAYA," 2023.
- [37] W. Firdausi, N. Emilisa, and U. Trisakti Jakarta Abstract, "Pengaruh Worklife Balance, Employee Voice Behavior, Organizational Culture, dan Organizational Commitment Terhadap *Intention to stay* pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 2024, no. 15, pp. 710–718, 2024, doi: 10.5281/zenodo.13834281.
- [38] nurul,Hikmatul,Latifah Azizah and N. Larasati, "Pengaruh Kompensasi, Worklife Balance dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Intention to stay* pada Karyawan Sentral Cargo Cabangsolo Raya," Sep. 2025.
- [39] M. Samroodh, I. Anwar, A. Ahmad, S. Akhtar, E. Bino, and M. A. Ali, "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)*, vol. 15, no. 1, Jan. 2023, doi: 10.3390/su15010551.

- [40] A. R. Choi and J. I. Hwang, "Effects of Job Embeddedness, Professional Self-concept, and Work-life Balance on Clinical Nurses' *Intention to stay*," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 29, no. 4, pp. 353–362, Sep. 2023, doi: 10.11111/jkana.2023.29.4.353.
- [41] P. A. Febriyanthy, P. Fetty, S. S. Sary, and M. Pd, "Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect Of Career Development And Work Life Balance Toward *Intention to stay* On Generation Z In Bandung Raya." [Online]. Available: <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- [42] A. K. Wardah and H. Haris, "MANABIS (Jurnal Manajemen dan Bisnis) The Influence of Work-Life Balance, Burnout, and Job Satisfaction on *Intention to stay* on Generation Z Employees in Surakarta City," *Media Eletronik*, vol. 4, no. 2, pp. 60–69, 2025, doi: 10.54259/manabis.v4i2.4266s.
- [43] I. Nur Sofia, "THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON *INTENTION TO STAY* MEDIATED BY PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT," 2021. [Online]. Available: <http://ejournal.iainsurakarta.ac.id/index.php/jmif/indexISSN>:
- [44] R. Azkiya, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP *INTENTION TO STAY* DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI," 2024.
- [45] M. Reza, S. Palehpy, E. Suprapti, F. Ekonomi, and D. Bisnis, "PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP TURN OVER KARYAWAN PADA PT GADING SEMESTA TRANSWISATA DI TANGERANG SELATAN," *Jurnal KONSISTEN*, vol. 2, no. 1, 2025.
- [46] M. D. Mon, S. Mulyadi, P. Kompensasi, and D. Pengembangan, "Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam," 2021. [Online]. Available: <https://journal.uib.ac.id/index.php/combindes>
- [47] P. Kusumo and M. D. Mon, "The Role of Training and Satisfaction to Increase Employee Retention in the Manufacturing Industry in Batam," *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, vol. 9, no. 1, p. 38, May 2024, doi: 10.32503/jmk.v9i1.5209.
- [48] A. Nelson and Viona, "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Industri Perbankan Swasta di Kota Batam," vol. 13, Jun. 2024, doi: <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v13i1.4813>.
- [49] H. Sihotang and P. Sitompul, "PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION

PADA GENERASI Z DI KOTA MEDAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” vol. 24, Sep. 2024, Accessed: Oct. 14, 2025. [Online]. Available: https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/4040

- [50] N. K. Y. Pridayanti, I. W. Widnyana, and I. W. Sukadana, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, JOB SATISFACTION, WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Kasus: Perusahaan CV Rumah Hijau Gianyar),” *EMAS*, vol. 6, no. 2, pp. 360–372, Feb. 2025, doi: 10.36733/emas.v6i2.11324.
- [51] Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. 2013.
- [52] I. Ghozali, *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE PROGRAM IBM SPSS 19*, 5th ed., vol. 5. 2011.



202210160311625
Anggis Putri Hendra Setyoningrat
Prodi Manajemen



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 12/12/2025

Kode : 2844194065
Nama : Anggis Putri Hendra Setyo Ningrat
NIM : 202210160311625
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Program Pelatihan dan Work-life Balance terhadap Niat Bertahan Karyawan pada PT Pegadaian Area Malang
Persentase Plagiasi : 2%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

 Dipindai dengan CamScanner

