

202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfiqar
Prodi Manajemen

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *INTENTION TO STAY* MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT. Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

MUFIADNAN DZULFIQAR

202010160311681

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

2026

202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfiqar
Prodi Manajemen

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *INTENTION TO STAY* MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT.Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)

Oleh:

Mufqi Adnan Dzulfiqar

202010160311681

Malang, 23-12-2025

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M



Ratya Shafira Arifiani S.AB., M.M


202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfiqar
Prodi Manajemen

LEMBAR PENGESAHAN


SKRIPSI


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN WORK-LIFE BALANCE
TERHADAP INTENTION TO STAY MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi pada PT Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)


Oleh
Mufqi Adnan Dzulfiqar
202010160311681



Diterima dan disetujui
pada tanggal 21 Januari 2026


Pembimbing I:  **Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.**

Pembimbing II:  **Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**



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

Ketua Program Studi



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

202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfiqar
Prodi Manajemen

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN WORK-LIFE BALANCE
TERHADAP INTENTION TO STAY MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada PT Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)

Yang disiapkan dan disusun oleh

Nama : **Mufqi Adnan Dzulfiqar**
NIM : **202010160311681**
Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal **21 Januari 2026** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M.**
Pembimbing II : **Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**
Penguji I : **Dr. Titiek Ambarwati, M.M.**
Penguji II : **Kenny Roz, S.Kom., M.M.**

Delapan (8) Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang, Ketua Program Studi,

 **M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.**  **Dr. R. Iqbal Robble, S.E., M.M.**

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Mufqi Adnan Dzulfiqar
Nim : 202010160311681
Program Studi : Manajemen
Email : Mufqi.reza22@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarisme*) 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 atau sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkannya di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya. Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 21 Januari 2026

Yang membuat pernyataan



Mufqi Adnan Dzulfiqar

202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfihar
Prodi Manajemen

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP *INTENTION TO STAY* MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT. Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)

Mufqi Adnan Dzulfihar*¹, Bambang Widagdo², Ratya Shafira Arifiani³

³Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

Corresponding E-mail: Mufqi.reza@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat bertahan karyawan untuk tetap bekerja di PT Alam Damai Mitra Raya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berstatus karyawan tetap yang berjumlah 297 orang. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 75 responden. Sampel kemudian diambil dengan teknik proportional random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data mencakup rentang skala untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel secara deskriptif, serta Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji model struktural dan hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori kuat, keseimbangan kehidupan kerja pada kategori seimbang, kepuasan kerja pada kategori sangat puas, dan niat bertahan pada kategori sangat tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Keseimbangan kehidupan kerja, Kepuasan Kerja, niat bertahan

202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfikar
Prodi Manajemen

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK-LIFE
BALANCE ON INTENTION TO STAY THROUGH JOB SATISFACTION
AS A MEDIATING VARIABLE**

(Study at PT. Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)

Mufqi Adnan Dzulfikar*¹, Bambang Widagdo², Ratya Shafira Arifiani³

³Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Jl. Raya Tlogomas No.246 Malang

Corresponding E-mail: Mufqi.reza@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of organizational culture, work-life balance, and job satisfaction on employees' intention to continue working at PT Alam Damai Mitra Raya. The research population includes all permanent employees of the company, totaling 297 people. The sample size was determined using Slovin's formula with a 10% margin of error, resulting in a sample of 75 respondents. The sample was then selected using proportional random sampling, while data collection was carried out through questionnaires. Data analysis included scale ranges to descriptively illustrate the conditions of each variable, as well as Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) to test the structural model and the relationships between variables. The research results show that organizational culture is in the strong category, work-life balance is in the balanced category, job satisfaction is in the very satisfied category, and intention to stay is in the very high category. These findings indicate that organizational culture and work-life balance have a significant effect on job satisfaction and employees' intention to stay, both directly and through job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: *Organizational Culture, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Intention To Stay*

KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi (Studi pada PT. Alam Damai Mitra Raya Admira Trenggalek)”**, meskipun dalam penyusunannya masih terdapat berbagai keterbatasan. Shalawat dan salam senantiasa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri teladan bagi seluruh umat manusia.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tugas akhir ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada::

1. Orang tua tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moral maupun material, doa yang tulus, semangat, nasihat, motivasi, serta kasih sayang yang tiada henti. Berkat pengorbanan, dan ketulusan yang diberikan, penulis mampu melalui seluruh proses perkuliahan hingga akhirnya menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini dengan baik.
2. Prof. Dr. H. Nazaruddin malik, S.E., M.Si. Selaku rektor universitas muhammadiyah malang.
3. M. Sri wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D., Selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah malang.

4. Dr. R. Iqbal Robbie, S.E, M.M., selaku ketua jurusan program studi manajemen universitas muhammadiyah malang.
5. Prof. Dr. Bambang Widagdo, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ratya Shafira Arifiani S.AB., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu dan perhatian untuk memberikan bimbingan, arahan, serta masukan secara sabar. Penulis menyadari bahwa dalam proses bimbingan, diperlukan penjelasan yang berulang agar penulis dapat memahami dengan baik setiap arahan yang diberikan.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Pihak PT Admira yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan observasi dalam rangka penyusunan tugas akhir ini.
8. Seluruh Teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan dan perhatian selama proses penyusunan tugas akhir ini. Kehadiran, bantuan, serta semangat yang diberikan menjadi sumber motivasi dan kekuatan bagi penulis untuk terus berproses hingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Tujuan.....	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI	12
2.1. Penelitian Terdahulu.....	12
2.2. Landasan Teori	15
2.2.1. <i>Intention to Stay</i>	15
2.2.2. Budaya Organisasi	19
2.2.3. <i>Work-Life Balance</i>	22
2.2.4. Kepuasan Kerja	25
2.3. Kerangka Konseptual	28
2.4. Hipotesis.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.4. Definisi Operasional Variabel	35

3.5.	Jenis dan Sumber Data	36
3.5.1.	Sumber Data	36
3.5.2.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.6.	Metode Analisis Data	37
3.6.1.	Rentang Skala	37
3.6.2.	SmartPLS (<i>Partial Least Squares</i>) - SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>)	38
3.7.	Uji Hipotesis	42
3.7.1.	Uji Pengaruh Langsung	43
3.7.2.	Uji Mediasi	43
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1.	Deskripsi Data	44
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.2.	Karakteristik Responden	48
4.2.	Hasil	51
4.2.1.	Hasil Analisis Data	51
4.2.2.	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
4.2.3.	Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	63
4.2.4.	Uji Hipotesis	65
4.2.5.	Uji R Square	66
4.3.	Pembahasan	67
BAB V	77
KESIMPULAN DAN SARAN	77
5.1.	Kesimpulan	77
5.2.	Saran	78
5.2.1.	Saran bagi PT. Admira	78
5.2.2.	Saran bagi peneliti selanjutnya	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Total Karyawan PT Admira Tahun 2021-2024.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan dan Perhitungan proportional random sampling	34
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3. 3 Skala Likert	36
Tabel 3. 4 Hasil Perhitungan Rentang Skala.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja.....	50
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	52
Tabel 4. 6 Distribusi frekuensi <i>Work-Life Balance</i>	53
Tabel 4. 7 Distribusi frekuensi Kepuasan kerja	55
Tabel 4. 8 Distribusi frekuensi <i>Intention To Stay</i>	57
Tabel 4. 9 Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>).....	60
Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	60
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker).....	61
Tabel 4. 12 Hasil Cross Loading.....	61
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>)	63
Tabel 4. 14 Uji Direct Effect	65
Tabel 4. 15 Uji Indirect Effect.....	66
Tabel 4. 16 Uji R Square	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi..... 46
Gambar 4. 2 Outer Model 59
Gambar 4. 3 Inner Model 64



DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1. Data Wawancara Awal (Pra-Penelitian)</i>	89
<i>Lampiran 2. Instrumen Penelitian (Kuesioner)</i>	92
<i>Lampiran 3. Tabulasi Data</i>	93
<i>Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)</i>	95
<i>Lampiran 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)</i>	95
<i>Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker)</i>	96
<i>Lampiran 7. Hasil Cross Loading</i>	96
<i>Lampiran 8. Uji Reliabilitas (Composite Reliability)</i>	97
<i>Lampiran 9. Outer Model</i>	97
<i>Lampiran 10. Inner Model</i>	98
<i>Lampiran 11. Uji Direct Effect</i>	98
<i>Lampiran 12. Uji Indirect Effect</i>	98
<i>Lampiran 13. Uji R Square</i>	99



DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2019). Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay: A multi-group analysis of teachers' Career Choice. *International Journal of Educational Management*.
- Adhanissa, S., & Saragih, E. H. (2024). The Role of Generation on Intention To Stay Drivers With Employee Engagement As Mediator. *International Journal of Professional Business Review*, 9(4), e04651. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i4.4651>
- Alharbi, A. (2015). Leadership styles and employee retention: A theoretical perspective. *International Journal of Business and Management*, 10(6), 1–8. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n6p1>
- Alharbi, A. (2018). Organizational culture and job satisfaction: Evidence from service organizations. *Management Science Letters*, 8(12), 1351–1360. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2018.9.012>
- Ali, A., & Ali, S. (2017). The impact of organizational culture on employee retention. *International Journal of Applied Business Research*, 3(1), 1–10.
- Amiruddin, & Herachwati, N. (2020). Work Life Balance, Employee Engagement, Dan Intention To Stay Karyawan Generasi X Dan Y Pt Cheil Jedang Indonesia Jombang. In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen 2020*.
- Andriannoor, R., & Setiyono, W. P. (2025). *The Influence of Work Life Balance on Employee Loyalty in Companies*. 6(4), 3270–3277.
- Anggun, R., & Alni, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja : Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. 5(11), 4494–4506.
- Apriyanti, C., Sitorus, L. M., Novianti, M., & Notavia, R. (2023). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT.Permodalan Nasional Madani (Persero),Tbk Cabang Rejang Lebong. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 809–816. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.3106>
- Ari Kuncoro Bagus Tawakal, & M. Sihab Ridwan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Work-Life Balance Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Abadikurnia Citrarasa di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Akuntansi, Dan Pajak*, 1(2), 07–18. <https://doi.org/10.61132/jieap.v1i2.54>
- Astuti, R. R., Prabowo, H., & Puspitasari, R. H. U. (2023). The Effect of Compensation and Work-Life Balance on Employee Retention Through Work Satisfaction (Case Study At Pt Sandang Asia Maju Abadi Semarang). *Stability: Journal of Management and Business*, 6(1), 39–62. <https://doi.org/10.26877/sta.v6i1.16270>
- Bagus Swastasi, R. I., & Sartika, D. (2021). Millennials' Intention To Stay: the Role of Person-Organization Fit and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 22(2), 81–96. <https://doi.org/10.24198/jbm.v22i2.768>
- Chang, H.-P., Hsieh, C.-M., Lan, M.-Y., & Chen, H.-S. (2019). Examining the moderating effects of work–life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability*, 11(17), 4585.

- <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- Cheah, J. H., Amaro, S., & Roldán, J. L. (2023). Multigroup analysis of more than two groups in PLS-SEM: A review, illustration, and recommendations. *Journal of Business Research*, 156(December 2022).
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113539>
- Ciptadi, Y., & Parmin. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Dan Career Development Terhadap Intention To Stay Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Social Science*, 1, 1–23.
- Dafrayu, F., & Lahat, M. A. (2024). *Research of Economics and Business The Influence of Compensation and Work-Life Balance on Intention to Stay of Aramex Indonesia Employee*. 2(2), 109–120.
- Dian Syarief Hidayat, Silco Prifanco, Ketut Adi Wiratma Putra, Novia Santi, A. Z. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Reward Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 2(1), 16–24.
- Erliyanti, & Yurmaini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kewirausahaan. *AT-TIJARAH: Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 96–114. <https://doi.org/10.52490/attijarah.v3i2.140>
- Esteban Slovin. (1960). *Slovin's Formula for Sampling Technique*.
- Faeni, D. P., Puspitaningtyas, R., & Safitra, R. (2021). Work Life Balance, Peningkatan Karir dan Tekanan Kerja terhadap Produktivitas: Kasus pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 45–57.
<https://doi.org/10.35912/sakman.v1i1.602>
- Faisal, A., Sjarief, E., & Panjaitan, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Pusat*. 12, 52–66.
- Firdausi, W., Indra, & Emilisa, N. (2024). Pengaruh Worklife Balance, Employee Voice Behavior, Organizational Culture, dan Organizational Commitment Terhadap Intention to Stay pada Karyawan Perusahaan Start Up Edukasi di Jakarta Barat. 2024, 10(15), 710–718.
- Firdhaus. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT . Tanjung Selatan Makmur Jaya Firdaus*. 9(1), 12–19.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 9–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*,

- 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12301-008>
- Groner, E. S. (2018). The effect of organizational culture on work life balance. *The Cupola (Scholarship at Gettysburg College)*, 643.
https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/643/
- Gupta, N. (2019). Work-life balance and employee retention strategies: A systematic review. *Human Resource Development Review*, 18(3), 305–330.
<https://doi.org/10.1177/1534484319857045>
- Hair, J., Anderson, O., Babin, B., & Black, W. (2013). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Pearson Analysis.
<https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292035116>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
<https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hendri Duan. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Gaji Terhadap Retensi Karyawan Pada CV. Serba Plastik Bandar Lampung*. 8(1), 624–632.
- Hermawati, R., Moeins, A., & Suhardi, E. (2023). Organizational Citizenship Behavior and the Impact of Organizational Commitment and Work-Life Balance With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Journal of Entrepreneurship*, 2(January), 54–68. <https://doi.org/10.56943/joe.v2i1.248>
- Hikmah, L., & Tama, S. Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Wanita Pekerja di Jawa Timur). *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 8(2), 244–256.
<https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105>
- Hsu, Y. (2020). The relationship between job satisfaction and intention to stay: The moderating role of organizational support. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 1–15.
- Indriyani, D. I., Haninda, R. N., & Lombu, Y. E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Quality Of Work Life Terhadap Employee Engagement (Keterikatan Karyawan) Divisi Non Produksi Pt. Teja Sekawan Group Novita Novita. *Fakultas Ekonomi Universitas Yos Soedarso*, 1, 1–23.
- Jannani, F., Jannah, F., & Mu'alimin. (2024). Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 6(3).
- Jati, B. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten bantul. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*,

- 13(05), 1592–1601.
<https://doi.org/10.22437/jmk.v13i05.35599>
- Johanim Johari, Tan Fee Yean, Zurina Adnan, Khulida Kirana Yahya, & Mohamad Nassruddin Ahmad. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter? *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396–416.
- John R. Schermer, J., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior*.
- Kahn, K. (2019). Employee engagement and intention to stay: A behavioral perspective. *Journal of Organizational Psychology*, 19(2), 23–35.
- Kapoor, M., & Pandey, V. (2024). Importance Of Organisational Culture In Achieving Work Life Balance. *Frontiers in Health Informatics*, 13(6), 712–719.
- Kari, A. (2014). The Effect of Job Satisfaction and Motivation on Employee Engagement of Administrative Staff of Bandung State Polytechnic. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–15.
<https://doi.org/10.17509/jimb.v5i1.1013>
- Kaur, J. (2017). Work-life balance: Its relationship with stress, mental health, life and job satisfaction. *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, 5(1), 78–97
- Kock, N. (2016). Hypothesis testing with confidence intervals and P values in PLS-SEM. *International Journal of E-Collaboration*, 12(3), 1–6.
<https://doi.org/10.4018/IJeC.2016070101>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Listyani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay Karyawan Pt Arta Boga Cemerlang (Ot) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Luna-Arocas, R., & Danvila-del-Valle, I. (2022). The impact of talent management on ethical behavior and intention to stay in the organization. *Journal of Management & Organization*, 2024, 1–16.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2022.64>
- Lusiana, W., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Analisis Bibliometrik Niat Karyawan Tetap Tinggal. *MES Management Journal*, 3, 740–748.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*.
- Madhavedi, S., Prathima, Sudhaker, P., & Srikanth, B. (2021). *A Study On The Factors Influencing The Overall Quality Of Work Life For Employees, Including Work Environment, Job Satisfaction, Work- Life Balance, And Organizational Culture*. 19(10), 391–408.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*,

4(1), 8.

<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=915072&val=10544&title>

Mohamed, Z., Ubaidullah, N., & Yusof, S. (2018). *An Evaluation of Structural Model for Independent Learning Through Connectivism Theory and Web 2.0 Towards Studentsr Achievement*. 175(ICASE), 1–5.

<https://doi.org/10.2991/icas-18.2018.1>

Mohamed, R., Abdul Rahman, N., & Abdul Rahman, A. (2018). Discriminant validity assessment in PLS-SEM: Guidelines and practices. *Advanced Science Letters*, 24(6), 4164–4168.

<https://doi.org/10.1166/asl.2018.11566>

Muhammad Zaky. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja*. 5(1), 1948–1962.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Munawar, M., & Suriyanti, S. (2024). The Effect of Organizational Culture, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Non-Commercial Employee Work Engagement. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(1), 53–66. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i1.452>

Naini, N. F., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support and Work-Life Balance on Turnover Intention Through Job Satisfaction. *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 3(2), 183–193. <https://doi.org/10.54099/ijbmr.v3i2.814>

Nurhalizah, H. F., Sridadi, A. R., & Eliyana, A. (2024). Faktor Intention To Stay Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(4), 37–48.

Oswick, C., & Grant, D. (2016). Re-Imagining Images of Organization: A Conversation With Gareth Morgan. *Journal of Management Inquiry*, 25(3), 338–343. <https://doi.org/10.1177/1056492615591854>

Prasetyo, S. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel* 11(X), 7–248. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1139/2/11>.

Priska Lydia, S. P. S. T. M. D. T. (2024). Sedentary Profile of Adolescents Aged 12-15 Years atPangudi Luhur Junior High School in Salatiga. *Indonesian Journal of Sport Management, Vol.4 no.1*, 35–40.

Purwanti, D., & Indradewa, R. (2022). Influence of Work Environment and Organizational Culture on Turnover Intention is Mediated by Job Satisfaction Type B Private Hospital in Bekasi. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 6131–6143.

Putra, B. R. (2012). Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Экономика Региона*, 1–11.

Putri, R. F., Soetjipto, B. E., & Churiyah, M. (2024). The effect of work-life balance and reward system on turnover intention with employee engagement as an intervening variable. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan*

- Supervisi Pendidikan*), 9(1), 795–807.
- Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 93(1), 129–135. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi Organizational Behavior. In *Salemba Empat*.
- Rodhiya, N. S., Kristiyana, N., & Chamidah, S. (2024). Job Satisfaction Analysis: The Influence Of Work Engagement, Person Environment Fit, and Work Life Balance On Job Satisfaction of Employees of PT. Inka Multi Solution Trading. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(3), 632–642.
- Rohmat, A., Rumengan, A. E., & Satriawan, B. (2022). The Influence of Work Life Balance, Organizational Culture, and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 11(3), 28578–28587. <https://bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/6956>
- Sánchez-Cardona, I., Vera, M., & Marrero-Centeno, J. (2021). Job resources and employees' intention to stay: The mediating role of meaningful work and work engagement. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 930–946. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.10>
- Saraswati, K. D. H., Lie, D., Lie, D. S., & Winduwati, S. (2023). The Antecedents of Intention to Stay among Millenials: Work Engagement as Mediator. *Jurnal Komunikasi*, 15(2), 383–401. <https://doi.org/10.24912/jk.v15i2.23551>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology and Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Setyaningrum, R. P., Nugroho, A. T., & Wahidatussholihah, G. (2020). Job Satisfaction , Organizational Culture and Quality of Work Life and Employee Engagement : the case of PT . Granitoguna Building Ceramics 1 * Job Satisfaction , Organizational Culture and Quality of Work Life and Employee Engagement : the case of PT . G. *The International Conference on Innovations in Social Sciences and Education*, 1(1), 231–241.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal EMPATI; Jurnal Empati: Volume 8, Nomor 1, Tahun 2019 (Januari 2019)*. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Stefanovska–petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M., & Schaeffer, I. (2019). The effects of organizational culture and dimensions on job satisfaction and work-life balance. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(1), 99–112. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.8>

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R & D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Vol. 18).
- Suhardiman, M., & Saragih, S. (2022). Technostress Dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(1), 30–45.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i1.255>
- Supriyanto, E. (2020). "Manufaktur Dalam Dunia Teknik Industri". *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 3(3), 1.
<https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/118>
- Susanto, J., & Pratama, M. P. (2021). *Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap intention to stay dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)*. 2–34. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/id/eprint/206/>
- Suwandana, I. G. M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. 8(4), 2409–2437.
- Sylejmani, M. (2024). *The Role of Organizational Culture in Employee Retention in Kosovar Businesses*. 24(3), 98–111.
- Tadesse Bogale, A., & Debelo, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business and Management*, 11(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- Tamalene, A., Rumadaul, M., Ambon, P. N., Tinggi, S., Azis, A., Kunci, K., & Belakang, A. L. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.
- Tanaka, M., Kameda, T., Kawamoto, T., Sugihara, S., & Kambayashi, R. (2025). Managing Long Working Hours: Evidence from a Management Practice Survey. *Journal of Human Resources*, 60(1), 37–69.
- Thibault Landry, A., & Whillans, A. (2018). The Power of Workplace Rewards: Using Self-Determination Theory to Understand Why Reward Satisfaction Matters for Workers Around the World. *Compensation & Benefits Review*, 50(3), 123–148
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(1), 98.
<https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Violetta, V. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*. II(4), 1086–1095.
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221–228.

202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfiqar
Prodi Manajemen

- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398.
<https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wesmi, Suatrina, Y., Despatriani, & Amra, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2).
<https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
<https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yuliasuti, N., & Bimowati, P. (2019). Analisis Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379.
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>



202010160311681
Mufqi Adnan Dzulfiqar
Prodi Manajemen



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

Tanggal : 30/12/2025

Kode : 2851828495

Nama : Mufqi Adnan Dzulfiqar

NIM : 202010160311681

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay
Melalui Kepuasan Pegawai Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus Pt Alam Damai
Mitra Raya (Admira) Trenggalek

Persentase Plagiasi : 3%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



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