

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT, WORK-LIFE BALANCE, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INTENTION TO STAY PADA KARYAWAN GENERASI ZDI KOTA SURAKARTA

Imroatun Fadhilah Qurotum Umah *¹
Nike Larasati ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: imroatunfadhilah858@gmail.com¹ La.nikework@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh career development, work-life balance, dan perceived organizational support terhadap intention to stay karyawan, penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier diperoleh persamaan $Y = 3,585 + 0,419 X_1 + 0,223 X_2 + 0,074 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta karena memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta karena memiliki nilai signifikansi $0,098 > 0,05$, dan perceived organizational support tidak berpengaruh signifikan terhadap intention to stay pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta karena memiliki nilai signifikansi $0,096 > 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa regresi ini memiliki nilai F hitung 32,467 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh career development, work-life balance dan perceived organizational support terhadap intention to stay pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta.

Kata kunci: Career Development, Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, dan Intention to Stay

Abstract

This study aims to analyze the significance of the influence of career development, work-life balance, and perceived organizational support on employee intention to stay, this research is a survey research on Generation Z employees in Surakarta City. The type of data used is quantitative data. The data source used is primary data. The population in this study were Generation Z employees in Surakarta City. The number of samples used in this study were 115 people. The data collection technique used a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression tests, t tests, F tests, coefficient of determination tests. The results of linear regression analysis obtained the equation $Y = 3.585 + 0.419 X_1 + 0.223 X_2 + 0.074 X_3 + e$. The t-test results show that career development has a positive and significant effect on intention to stay for Generation Z employees in Surakarta City because it has a significance value of $0.000 < 0.05$, work-life balance does not have a significant effect on intention to stay for Generation Z employees in Surakarta City because it has a significance value of $0.098 > 0.05$, and perceived organizational support does not have a significant effect on intention to stay for Generation Z employees in Surakarta City because it has a significance value of $0.096 > 0.05$. The F test results show that this regression has a calculated F value of 32.467 with a significance value of $0.000 < 0.05$, meaning that the model is correct in predicting the effect of career development, work-life balance and perceived organizational support on intention to stay on Generation Z employees in Surakarta City.

Keywords: Career Development, Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, and Intention to Stay

PENDAHULUAN

Generasi Z atau Gen Z adalah kelompok yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Pada tahun 2025, usia Generasi Z berkisar antara 13 hingga 28 tahun. Gen Z diakui cenderung lebih rasional dan realistis dalam cara pandang mereka, mereka mengedepankan stabilitas keuangan dan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Selain itu, Generasi Z

memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap tempat kerja dengan menginginkan suasana yang mendukung kemajuan karir, adanya fleksibilitas, dan nilai-nilai yang sejalan dengan keyakinan mereka.

Kota Surakarta merupakan sebuah kota yang berada di Jawa Tengah dan dikenal sebagai salah satu pusat perkembangan ekonomi di wilayah tersebut. Potensi ekonomi Kota Surakarta berada di bidang perdagangan, layanan, dan industri. Pada tahun 2023, Kepala Kantor Perwakilan Bank Indonesia (BI) Surakarta, Nugroho Joko Prastowo, mengungkapkan bahwa Surakarta memiliki pertumbuhan ekonomi 5,6 - 5,9 %. Angka pertumbuhan tersebut menjadikan Surakarta sebagai tempat yang menarik untuk dianalisis, terutama mengenai bagaimana Generasi Z, yang kini memasuki dunia kerja, dapat mampu bertahan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Dodani (2024), Generasi Z sangat mengharapkan adanya peluang *career development* dan pembelajaran berkelanjutan, termasuk pelatihan, program mentoring, dan jalur karier yang jelas, dari organisasi tempat mereka bekerja. Studi dari Talentics menunjukkan bahwa generasi Z memberikan prioritas tinggi pada pengembangan diri melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan sebagai bagian dari pengalaman mereka di dunia kerja. Dinisari (2023), berpendapat bahwa salah satu hal yang paling dicari oleh talenta-talenta muda Generasi Z adalah kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka, sehingga perusahaan perlu lebih memprioritaskan program *career development* yang memfasilitasi hal tersebut.

Pengaruh *career development* terhadap *intention to stay* yang diteliti oleh Febriyanthy dan Sary (2024), Arohmah, Prayekti, dan Hartanto (2024), Aisyiah dan Khoirunnisa (2022), Simon et al., (2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *career development* terhadap *intention to stay*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Waruwu dan Ardi (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *career development* terhadap *intention to stay*.

Menurut eraspac (2024), perubahan suasana hati yang cepat dan drastis atau *mood swing* adalah masalah umum yang dihadapi banyak orang, termasuk generasi Z, dan dapat menjadi indikasi adanya masalah yang ekstrem dan serius tanpa alasan yang jelas. *Mood swing* dapat mengganggu berbagai aspek kehidupan sehari-hari, mulai dari hubungan personal, karir, hingga kesehatan fisik, yang seringkali dipicu oleh ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), tekanan di tempat kerja, atau masalah emosional lainnya. Oleh karena itu, penting bagi individu, khususnya generasi Z, untuk mengembangkan strategi efektif dalam mengelola *mood swing* mereka, terutama dalam menghadapi tantangan dalam berkarir serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mana perusahaan dapat berperan penting dalam menyediakan fasilitas dan dukungan yang menunjang *work-life balance* karyawannya sehingga dapat mengurangi *mood swing* dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* yang diteliti oleh Febriyanthy dan Sary (2024), Dafrayu dan Lahat (2024), Listyani dan Suryawirawan (2023), Christian dan Widhianto (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Zuky, Febrian, dan Emilisa (2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *work-life balance* terhadap *intention to stay*.

Perasaan dihargai oleh perusahaan/organisasi, yang tercermin dalam pemberian, gaji yang layak, kesempatan promosi, akses informasi yang mudah, dan pemenuhan kebutuhan lainnya, berdampak positif pada kinerja karyawan dan pada akhirnya menguntungkan perusahaan/organisasi. Dukungan perusahaan/organisasi terhadap dedikasi dan loyalitas karyawan dapat mempererat ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan/organisasi, yang mendorong kinerja tinggi serta mengurangi tingkat absensi dan keinginan untuk keluar. Perasaan karyawan terhadap perusahaan /organisasi tempat mereka bekerja, khususnya persepsi mereka tentang sejauh mana perusahaan atau organisasi mendukung dan memenuhi kebutuhan mereka, inilah yang sering disebut sebagai *Perceived organizational support* (POS) atau Persepsi Dukungan Organisasi (Pithaloka & Ardiyanti, 2024).

Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *intention to stay* yang diteliti oleh Duong dan Ho (2024), Sukistianingsih, Parimita, dan Wolor (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *intention to stay*. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari Pithaloka dan Ardiyanti (2024), Christian dan Widhianto (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *perceived organizational support* terhadap *intention to stay*.

Dalam konteks *career development*, *work-life balance*, dan *perceived organizational support*, teori keadilan merupakan landasan teoretis yang krusial untuk menganalisis bagaimana karyawan mengevaluasi dan merespons keadilan di lingkungan kerja mereka. Karyawan akan membandingkan apa yang mereka berikan (*effort*, *skill*, pengalaman) dan apa yang mereka terima (gaji, promosi, pengakuan) dengan rekan kerja atau orang lain yang relevan. Ketidakseimbangan yang dirasakan, baik yang menguntungkan maupun merugikan, dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka, seperti kepuasan kerja, motivasi, dan *intention to stay*. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan *organizational justice* dalam mengelola berbagai aspek sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Poulan et al., 2021:23).

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH CAREER DEVELOPMENT, WORK-LIFE BALANCE, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP INTENTION TO STAY PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SURAKARTA”.

METODE

Ruang lingkup penelitian ini menggunakan metode survei, yang dipilih karena dapat mengumpulkan data dari sejumlah besar responden secara efisien dan cepat. Metode ini digunakan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai pandangan dan pengalaman Generasi Z di Kota Surakarta terkait pengaruh *career development*, *work-life balance*, dan *perceived organizational support* terhadap *intention to stay*. Survei dipilih karena efisiensi dan kemampuannya menjangkau populasi Generasi Z di Kota Surakarta dalam jumlah besar, sehingga lebih sesuai untuk tujuan penelitian ini. Jenis data yaitu kuantitatif. Sumber data yakni primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan/organisasi di Kota Surakarta, yang merupakan kelompok usia yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 115 karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri di Kota Surakarta. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument (alat) dalam penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila ρ -value (*probabilitas value/signifikansi*) < 0,05.

Uji validitas variabel Career development (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel *Career development* (X1)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
------	-------	-----------------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas variabel *career development* tersebut menunjukkan bahwa kuesioner X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *career development* dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *Work-life balance* (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel *Work-life balance* (X2)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *work-life balance* tersebut menunjukkan bahwa kuesioner X2.1 sampai dengan X2.4 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *work-life balance* dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *Perceived organizational support* (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel *Perceived organizational support*

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *perceived organizational support* tersebut menunjukkan bahwa kuesioner X3.1 sampai dengan X3.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel *perceived organizational support* dinyatakan valid.

Uji validitas variabel *Intention to stay* (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel *Intention to stay* (Y)

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *Intention to stay* tersebut menunjukkan bahwa kuesioner Y.1 sampai dengan Y.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variable *Intention to stay* dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	N of items
<i>Career development</i> (X1)	0.692	6
<i>Work-life balance</i> (X2)	0.783	4
<i>Perceived organizational support</i> (X3)	0.830	8
<i>Intention to stay</i> (Y)	0.798	5

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut nilai *cronbach’s alpha* untuk variabel *intention to stay* (Y) sebesar 0,789 > 0,60 sehingga menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur *intention to stay* (Y) dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen pengukuran telah teruji kestabilan dan konsistensinya, serta lolos uji reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31967839
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.052
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan uji *kolmogorov smirnov* tersebut menunjukkan besarnya *p-value* (signifikansi) Asymp. Sig. (2- tailed) = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

Hasil uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Career development</i> Work	.315	3.177	Bebas Multikolinearitas
<i>Life Balance Perceived</i>	.319	3.138	Bebas Multikolinearitas
<i>organizational support</i>	.935	1.069	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *career development* (X_1) = 0,315, *work-life balance* (X_2) = 0,319, dan *perceived organizational support* (X_3) = 0,935 > 0,10 dan nilai VIF variabel *career development* (X_1) = 3,177, *work-life balance* (X_2) = 3,138, dan *perceived organizational support* (X_3) = 1,069 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.261	1.230	-1.839		.069
<i>Career development</i> (X1)	.055	0.062	.144	.895	.373
<i>Work Life Balance</i> (X2)	.084	0.078	.173	1.083	.281
<i>Perceived organizational support</i> (X3)	.008	0.026	.029	.306	.760

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel *career development* (X_1) = 0,373, *work-life balance* (X_2) = 0,281, dan *perceived organizational support* (X_3) = 0,760 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.585	2.115		1.695	.093
<i>Career development</i> (X1)	.419	.106	.486	3.940	.000
<i>Work Life Balance</i> (X2)	.223	.134	.205	1.670	.098
<i>Perceived organizational support</i> (X3)	.074	.044	.120	1.676	.096

a. Dependent Variable: *Intention to stay* (Y)

Source: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi: $Y = 3,585 + 0,419 X_1 + 0,223 X_2 + 0,074 X_3 + e$

Berikut adalah interpretasi dari persamaan regresi tersebut:

a = 3,585 bertanda positif, artinya jika variabel *career development* (X_1), *work-life balance* (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) bernilai nol atau konstan, maka *intention to stay* (Y) akan memiliki nilai positif.

$b_1 = 0,419$ bertanda positif, dapat diartikan bahwa *Career development* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Artinya jika *career development* meningkat maka *intention to stay* (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel *work-life balance* (X_2) dan *perceived organizational support* (X_3) konstan atau tetap.

$b_2 = 0,223$ bertanda positif, dapat diartikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Artinya jika *work-life balance* meningkat/semakin baik maka *intention to stay* (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel *career development* (X_1) dan *perceived organizational support* (X_3) konstan atau tetap.

$b_3 = 0,074$ bertanda positif, dapat diartikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Artinya jika *perceived organizational support* (X_3) meningkat maka *intention to stay* (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel *career development* (X_1) dan *work-life balance* (X_2) konstan atau tetap.

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3.585	2.115		1.695	.093
Career development (X1)	.419	.106	.486	3.940	.000
Work Life Balance (X2)	.223	.134	.205	1.670	.098
Perceived organizational support (X3)	.074	.044	.120	1.676	.096

a. Dependent Variable: *Intention to stay* (Y)

Source: Data primer yang diolah, 2025

- 1) Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *career development* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.
- 2) Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,098 > 0,05 maka H_0 diterima artinya *work-life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to stay*.
- 3) Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,096 > 0,05 maka H_0 diterima artinya *perceived organizational support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *intention to stay*.

Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174.211	3	58.070	32.467	.000 ^b
	Residual	198.537	111	1.789		
	Total	372.748	114			

a. Dependent Variable: *Intention to stay* (Y)

b. Predictors: (Constant), *Perceived organizational support* (X3), *Work Life Balance* (X2), *Career development* (X1)

Source: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai nilai F hitung 32,467 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel *career development* (X_1), *work-life balance* (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to stay* (Y). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.453	1.337

a. Predictors: (Constant), Perceived organizational support (X_3), Work Life Balance (X_2), Career development (X_1)

Source: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu *career development* (X_1), *work-life balance* (X_2), dan *perceived organizational support* (X_3), secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 45,3% terhadap variabel dependen, yaitu *intention to stay* (Y), yang diukur melalui koefisien determinasi (*adjusted R Square*). Sisanya, sebesar 54,7%, dari variasi *intention to stay* (Y) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi *intention to stay* (Y) dan tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti *collaboration*, *workplace*, *work engagement*, kepuasan kerja dan lain-lain. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjelaskan sebagian besar, namun tidak seluruh, variasi dari *intention to stay* pada Generasi Z di Kota Surakarta.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *career development* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. *Work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. *Perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan Generasi Z di Kota Surakarta.

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta
 - a. Karyawan generasi Z di Kota Surakarta disarankan untuk terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan pelatihan secara rutin agar dapat memperoleh keterampilan yang relevan dan siap menghadapi perkembangan dinamika industri yang cepat dan dinamis.
 - b. Karyawan generasi Z di Kota Surakarta perlu meningkatkan pengetahuan mereka dengan fokus pada kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan memenuhi ekspektasi perusahaan di lingkungan kerja yang kompetitif.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan dapat meningkatkan hasil penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti *collaboration*, *workplace*, *work engagement*, kepuasan kerja dan lain-lain sehingga dapat diketahui mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *intention to stay*. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk meningkatkan jumlah responden dan memperluas wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan akurat mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi *intention to stay*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, F., & Khoirunnisa, R. (2022, August). Effect Of Training, Career development, Compensation, And Performance Appraisal On Employee *Intention to stay*. In *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022, 10-11 August 2022, Purwokerto, Central Java, Indonesia*.
- Anonim. (2024). 7 Penyebab Mood Swing dan Cara Mengatasinya Ala Gen Z. <https://eraspace.com/artikel/post/7-penyebab-mood-swing-dan-cara-mengatasinya-ala-gen-z>. Diakses pada tanggal 12 Febuari 2025.
- Arie, Z., Febrian, M. F., & Emilisa, N. (2024). The Effect of Work Life Balance, Follower-Leader Goal Congruence on Intention to stay which is Mediated by Organizational Commitment of e-Commerce Employees. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(01), 47-64.
- Arohmah, N., Prayekti, P., & Hartanto, S. (2024). KEPUASAN KERJA KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR YANG MEMPENGARUHI NIAT UNTUK BERTAHAN PADA KARYAWAN (STUDI PADA PT. LINGKAR ORGANIK INDONESIA). *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(03), 821-829
- Christian, M. B., & Widhianto, C. W. (2021). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Bertahan Pekerja Perempuan dalam Sektor Formal. *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 127-138.
- Dafrayu, F., & Lahat, M. A. (2024). The Influence of Compensation and Work-life balance on Intention to stay of Aramex Indonesia Employee. *Research of Economics and Business*, 2(2), 107-120.
- Dodani, N. (2024). *Bagaimana Gen Z Berperan Dalam Mendorong Perubahan Strategi Organisasi*. <https://www.talenticid/resources/blog/bagaimana-gen-z-berperan-dalam-mendorong-perubahan-strategi-organisasi/>. Diakses pada tanggal 12 Febuari 2025.
- Duong, C. H., & Ho, Y. H. (2024). Perceived organizational support and its impact on employee's intention to stay: Dataset from the electronics industry in Vietnam. *Data in Brief*, 54, 110428. 1-12
- Febriyanthy, P. A., & Sary, F. P. (2024). The Effect Of Career development And Work Life Balance Toward Intention to stay On Generation Z In Bandung Raya. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(1), 1109-1120.
- 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 (JIRM)*, 12(12), 1-16.
- Myers, T., & Paul, M. (2020). Organizational justice. *Umbrella Summary. Quality Improvement Center for Workforce Development*.
- Nilawati, & Fati, N. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN*. (D. Syukriani, Ed.) Sumantra Barat, Indonesia: POLITEKNIK PERTANIAN NEGRI PAYAKUMBUH.
- Pithaloka, D. A., & Ardiyanti, N. (2024). The Effect of Perceived organizational support on Intention to stay Mediated by Employee Engagement and Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 476-491.
- Poulan, A., Tewal, B., Lengkong, V., Nelwan, O., & Sendow, G. (2021). *KEADILAN DALAM ORGANISASI* (1 ed.). (I. Trang, & R. Taroreh, Eds.) Manado: Unsrat Press
- Simon, K., Mulyono, A., Iskandar, H., Pratama, F. H., Astuti, D. W., & Aulia, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap niat untuk tinggal dengan keterikatan kerja sebagai intervening. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 37-46.
- Siregar, Z. M. E., Lubis, T., Syamsuri, A. R., Siregar, D. I., & Supriadi, Y. N. (2024). Job Satisfaction as Mediator of Workplace Ostracism and Perceived organizational support on Turnover Intention. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(3), 767-782.

- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukistianingsih, R., Parimita, W., & Wolor, C. W. (2023). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, JOB SATISFACTION DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP INTENTION TO STAY PADA INDUSTRI RITEL DI JAKARTA. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 114–129.
- Swarjana, I. K. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN*. Yogyakarta: ANDI.
- Waruwu, A. P., & Ardi. (2024). PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURE, CAREER DEVELOPMENT, REWARD AND RECOGNITION, DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP *INTENTION TO STAY*. *Jurnal Lingkar Pembelajaran Inovatif*, 5(8), 9–17.