



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan

(Studi pada Karyawan PT. Nakau Lampung Utara)

Astrid Monika¹, Akhir Lusono^{2*}, Diana Anggraini Kusumawati³

¹⁻³Universitas Proklamasi 45, Indonesia

*Penulis korespondensi: akhirlusio@gmail.com

Abstrak. *This study aims to examine the effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Employee Retention at PT. Nakau, North Lampung. Employee retention is a crucial issue in human resource management because it directly relates to the sustainability and effectiveness of an organization. This study uses a quantitative approach with data obtained through distributing questionnaires to 93 respondents who are company employees. The analysis method used is multiple linear regression to determine the simultaneous and partial effects of the independent variables on the dependent variable. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employee Retention, as well as Job Satisfaction which has been proven to have a positive contribution in increasing retention. Simultaneously, these two variables play an important role in encouraging employees to remain in the company. These findings have an implicit impact on enriching the human resource management literature, particularly regarding retention strategies based on work-life balance and job satisfaction. In addition, practically, this study provides recommendations to companies to design policies and programs that support work-life balance and create a satisfying work environment, thereby increasing loyalty and reducing employee turnover rates.*

Keywords: *Employee Retention; Human Resources; Job Satisfaction; Turnover; Work-Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT. Nakau Lampung Utara. Retensi karyawan merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan, demikian pula dengan Kepuasan Kerja yang terbukti memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan retensi. Secara simultan, kedua variabel tersebut berperan penting dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Temuan ini memiliki implikasi teoritis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi retensi berbasis keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta kepuasan kerja. Selain itu, secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk merancang kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan hidup serta menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan, sehingga dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja; Retensi Karyawan; Sumber Daya Manusia; Turnover; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi serta pasca pandemi covid-19 yang melanda, dampaknya tidak hanya dirasakan pada sektor kesehatan, tetapi juga memengaruhi cara individu dan kelompok dalam berinteraksi satu sama lain. Di era ini, perusahaan dan organisasi diharuskan mampu bertahan pada persaingan bisnis yang makin ketat. Maka dari itu, mereka harus memiliki sistem manajemen yang baik dan mampu mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) mereka. Perubahan yang terus terjadi di tempat kerja menghadirkan tantangan signifikan bagi

perusahaan, terutama dalam hal retensi karyawan. Sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawan terbaiknya (Kramer & Kramer, 2021).

Tingginya tingkat turnover karyawan yang terjadi dapat merugikan perusahaan yang disebabkan meningkatnya biaya akibat rekrutmen karyawan yang dapat menurunkan produktifitas perusahaan. Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi bahasan penting dalam penerapan manajemen sumber daya manusia (Aziza, 2023).

Salah satu fenomena yang sering dibahas yakni keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tingginya tuntutan kerja kerap menyebabkan karyawan merasakan lelah dan stres, yang akhirnya mengurangi motivasi mereka hingga memicu mereka dalam menemukan pekerjaan lainnya yang dianggap lebih mendukung. Dari perspektif karyawan, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi ialah upaya dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dengan kehidupan pribadi atau keluarga. Dari perspektif perusahaan, keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menghadirkan tantangan unik dalam membentuk budaya kerja yang sehat, yang mana karyawan bisa fokus dalam pekerjaannya tanpa mengabaikan kehidupan pribadi mereka (Kembuan dkk, 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi retensi karyawan yaitu Work-Life Balance. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan terbukti dapat mengurangi stress kerja sehingga niat untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan penting dalam retensi karyawan, dengan karyawan yang puas dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir yang baik akan memuat karyawan termotivasi untuk tetap bertahan (Karolina & Saryatmo, 2024).

Temuan dari penelitian terdahulu oleh Hidayat dkk, (2025) menunjukkan temuan yang beragam dengan menemukan variable Work-Life Balance dan variable Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi variabel retensi karyawan, namun pada penelitian lain juga ditemukan hasil bahwa kepuasan kerjalah yang secara dominan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Meski banyak studi yang mengangkat pembahasan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja, namun masih minim kajian yang secara khusus mengaitkan kedua faktor ini ke dalam Retensi Karyawan, terutama pada masa pasca pandemi Covid-19. Kesenjangan ini yang menjadi alasan penelitian ini menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya pada sektor industri di daerah.

Penelitian ini menganalisis bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menunjang keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan, serta memberi kepuasan kerja yang memadai. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya, mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja, dan sekaligus meningkatkan

produktivitas dan daya saing di dunia bisnis. Hal ini juga dapat menjadi strategi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan, sekaligus dapat menekan resiko dari kehilangan karyawan yang berpotensi pada perusahaan tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial.

2. KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Work-Life Balance sendiri ialah kondisi dimana karyawan bisa menyeimbangkan peran dalam kehidupan pribadi dan dalam pekerjaannya tanpa saling mengganggu (Lumunon dkk, dalam T, 2020). Aspek-aspek keseimbangan dalam kehidupan kerja menurut Fisher dkk, dalam Pranindhita & Wibowo (2020) meliputi: *Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Work Enhancement of Work, Dan Personal Life Enhancement of Work*. Keseimbangan penting untuk menekan tingginya stress akibat pekerjaan serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

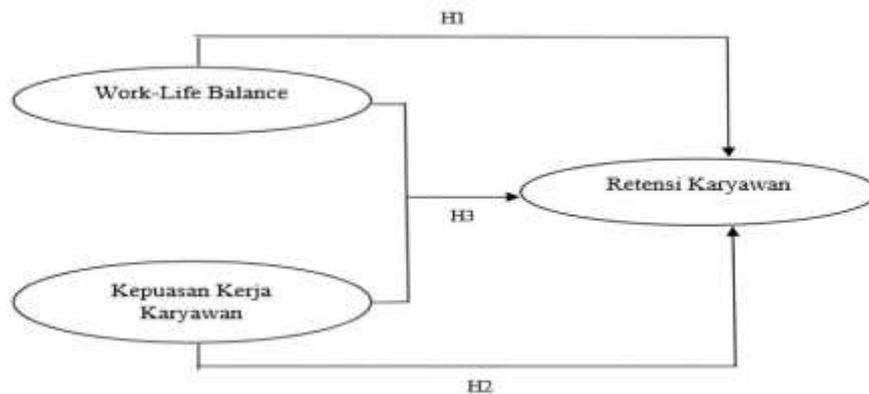
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti, kompensasi, hubungan kerja yang sehat, kesempatan promosi yang adil, dukungan atasan, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman. Dengan terjadinya kondisi seperti ini karyawan cenderung memiliki motivasi yang tinggi serta menunjukkan niat untuk bertahan yang lebih lama dalam perusahaan (Luthans dan Spetor dalam Tjieng Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018).

Retensi Karyawan

Retensi Karyawan merupakan kondisi dimana perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam jangka waktu yang panjang (Farid & Luvia, 2022). Banyak faktor yang berdampak pada retensi karyawan, diantaranya lingkungan kerja yang positif, penghargaan atau apresiasi yang adil, kesempatan untuk mengembangkan karir, serta keseimbangan kehidupan kerja. Retensi yang baik dapat menurunkan biaya rekrutmen dan menurunkan turnover (Farhansyah, 2023).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

Hipotesis Penelitian

- H1: *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan PT. Nakau
- H2: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan PT. Nakau
- H3: *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap Retensi Karyawan PT. Nakau.

Hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Kepuasan Kerja* terhadap *Retensi Karyawan*

Keseimbangan kehidupan kerja dan Kepuasan Kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan Retensi Karyawan. Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat mengurangi beban karyawan sehingga niatan untuk keluar dari perusahaan dapat di minimalisir. Studi sebelumnya oleh Widiani & Mas'ud (2023) memperlihatkan jika kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap retensi karyawan, sedangkan hasil studi lain oleh Nurmalitasari (2021) memiliki hasil, pada variabel *Work-Life Balance* menunjukkan adanya pengaruh dengan retensi karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa dengan perusahaan yang mampu menciptakan keseimbangan kerja-hidup serta meningkatkan kepuasan karyawan dapat membuat retensi karyawan juga meningkat, sehingga strategi kedua aspek ini sangat penting untuk mempertahankan karyawan terbaik mereka.

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Nakau Lampung utara yang berjumlah 221 karyawan. Penelitian ini tidak menggunakan karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun serta karyawan kontrak maka jumlah karyawan PT. Nakau yang tersisa 121 orang. Penetapan jumlah sampel

responden memakai rumus Slovin yang menghasilkan responden penelitian berjumlah 93 karyawan PT. Nakau.

Uji Intrumen pada penelitian dengan Uji validitas yang menggunakan korelasi dari item total. Sedangkan uji Reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan ketentuan reliabel apabila nilai Sig > 0,70 (Ghozali, 2018). Sebelum dilakukan analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda untuk mendapatkan pengaruh secara simultan dan parsial, maka dilakukan uji asumsi klasik. Alat analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dengan jumlah 93 responden yang sudah mengisi kuesioner didominasi oleh responden laki-laki yakni sebesar 97,7% dengan sisanya perempuan sebesar 4,3%. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yang mengisi kuesioner ini adalah laki-laki.

Uji Intrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila r hitung yang lebih besar dari r tabel (Wahyuni, 2020). Uji signifikansi yang dilakukan yaitu dengan melakukan perbandingan r hitung dengan r tabel yang diperoleh berdasarkan $N = 93$, $\alpha = 0,05$, maka menggunakan r tabel sebesar 0,201. Pada uji ini semua butir pertanyaan dikatakan valid dan layak.

Uji Reliabilitas

Kuesioner yang dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari responden bersifat konsisten di setiap pertanyaannya. Uji ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai sig > 0,70 (Ghozali, 2018). Pada uji ini semua variabel yang ada dapat dikatakan reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi secara normal atau tidak (Sugiyono, 2022). Pada uji ini didapat nilai signifikan sebesar 0,969 yang berada di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan mendukung keakuratan uji regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel dependen dalam model regresi ini (Sugiyono, 2022). Pada uji ini menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja sebesar 0,928 dengan nilai *VIF* 1,077 sehingga dapat dikatakan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk memahami adanya hubungan antara *error* (kesalahan) suatu periode dengan *error* di periode sebelumnya pada model regresi linear. Hasil uji *Durbin-Watson* penelitian ini menunjukkan angka 1,924. Nilai ini ada diantara nilai du dan $(du-1)$ senilai 1,706 serta 2.294 ($du < DW < 4-du$). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwasanya model regresi pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperuntukkan dalam memahami apakah regresi linear bersifat konstan. Dari hasil olah data bisa dipahami bahwasanya nilai probabilitas yang terjadi $>0,05$, menunjukkan bahwasannya variabel yang diajukan pada penelitian tidak ada pola heteroskedastisitas. Varian residual bersifat homogen sehingga model stabil.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F-test)

Uji F dalam penelitian ini berguna memahami apakah *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan. Berikut ini ialah hasil uji F:

Tabel 1. Hasil Uji F-test.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2262,549	2	1131,275	19,756	0,000
Residual	5153,709	90	57,263		
Total	7416,258	98			

Hasil olah data memperlihatkan F hitung senilai 19,756 serta probabilitas senilai 0,000. Dikarenakan nilai $0,000 < 0.05$, artinya bisa dibuat kesimpulan bahwasannya *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan mempengaruhi Retensi Karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Penelitian ini menggunakan analisis uji t atau regresi linear berganda. Yang mana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda.

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	4,299			
<i>Work-Life Balance</i>	0,725	5,194	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,258	2,023	0,046	Signifikan
F hitung	19,756			
Sig F	0,000			
Adjusted R Square	0,290			

Dari hasil tersebut, didapat persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 4,299 + 0,725 X_1 + 0,258 X_2 + e$$

a) *Work-Life Balance* Berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (H1)

Dari hasil uji t test dalam tabel, diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 \leq 0,05$, dengan nilai koefisien regresinya senilai 0.725. Artinya, ketika karyawan merasa kehidupan pribadinya seimbang, dengan begitu harapan untuk keluar dari perusahaan akan menurun dan keinginan untuk bertahan yang akan meningkat. Kondisi ini akan membuat karyawan lebih loyal terhadap perusahaan. Bisa dibuat kesimpulan bahwasanya *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

Perusahaan yang memberi dukungan keseimbangan hidup, akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga berkomitmen untuk selalu ada dan tetap di perusahaan tersebut. Penting bagi PT. Nakau untuk mengevaluasi hasil ini. Seperti contoh, apakah jam kerja sudah cukup fleksibel, apakah beban kerja karyawan masih dalam tahap wajar, serta apakah dari perusahaan memiliki program yang bertujuan untuk kesehatan mental dan kesejahteraan karyawannya.

Penelitian ini diperkuat oleh Susilawati (2024) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa *Work-Life Balance* memberi pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap Retensi Karyawan. Penelitian lain yang selaras dengan temuan Farid & Luvia (2022) yang menjelaskan bahwasanya Retensi Karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan pelatihan. Namun yang memengaruhi Retensi Karyawan adalah keseimbangan hidup dan juga lingkungan kerja.

b) Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (H2)

Dari hasil uji t test dalam tabel, terhadap variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,046 \leq 0,05$, dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,258. Atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa jika tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan meningkat, artinya Retensi Karyawan pun akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain bahwasanya Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

Pernyataan di atas diperkuat oleh teori dua faktor *Herzberg*, yang mana faktor yang memberi pengaruh kepuasan kerja adalah pengakuan dari perusahaan, tanggung jawab, dan juga peluang untuk berkembang lebih baik lagi. Dalam penelitian ini, tingkat kepuasan kerja

di PT. Nakau tergolong cukup tinggi. Hal ini dapat menjadi modal perusahaan untuk mempertahankan karyawan mereka. Karyawan yang puas pada umumnya akan bekerja secara produktif dan stabil secara emosionalnya.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yaitu oleh Widiani & Mas'ud (2023) yang memaparkan bahwasanya kepuasan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Penelitian lain oleh Nurmalitasari (2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Kepuasan Kerja dengan retensi karyawan, dan juga pengaruh positif sekaligus signifikan antara *Work-Life Balance* dengan Retensi Karyawan.

c) *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan (H3)

Hasil uji F-test dalam tabel, tampak bahwasanya nilai F hitung senilai $19,756 \geq 0,05$, serta nilai signifikansi yang didapat senilai $0,000 < 0,05$. Adapun nilai *Adjusted R²* senilai 0,290 yang memiliki makna bahwa *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Retensi Karyawan meskipun hanya sebesar 29% dengan 71%, sedangkan lainnya dipengaruhi oleh factor- factor seperti (Misalnya, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, pelatihan, atau motivasi intrinsik). Dari hasil data yang diperoleh di atas bisa dibuat kesimpulan bahwasanya *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Retensi Karyawan.

Hasil penelitian ini yang selaras dengan hasil riset dari Hidayat dkk, (2025); Muarifah dkk, (2024), menunjukkan bahwasanya secara keseluruhan penelitian tersebut memperlihatkan bahwa sejumlah faktor meliputi, keseimbangan kerja- hidup, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan punya peranan secara signifikan dan saling memengaruhi.

Uji Determinasi (*R²*)

Uji determinasi dilaksanakan guna memahami sebesar apa kapabilitas dari variabel bebas untuk menjelaskan variansi dari variabel terikat. Nilai *R²* yang semakin mendekati nilai 1 artinya memperlihatkan bahwa model regresi semakin baik dalam menjelaskan korelasi antar variabel (Ghozali, 2018).

Dari hasil olah data diperoleh nilai (*Adjusted R²*) = 0,290. Yang artinya, variabel *Work-Life Balance* serta Kepuasan Kerja secara simultan bisa memberi penjelasan sebesar 29% variasi yang terjadi pada Retensi Karyawan. Sedangkan, sisanya senilai 71% dipengaruhi oleh factor di luar variabel yang ditelaah pada model ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terbukti Berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan di PT. Nakau, baik secara simultan maupaun secara parsial. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi serta kepuasan dalam bekerja merupakan faktor yang penting untuk mendorong karyawan tetap bertahan di perusahaan. Namun, dengan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain di luar penelitian ini yang juga memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* baik melalui pengaturan beban kerja, fleksibilitas waktu kerja serta program kesejahteraan karyawan. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja juga perlu menjadi perhatian, misalnya melalui perbaikan sistem kompensasi, promosi yang adil, serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi retensi karyawan seperti, budaya organisasi, kompensasi finansial dll, serta dapat menggunakan pendekatan longitudinal agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor lain yang memengaruhi retensi karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih penulis ucapkan kepada Universitas Proklamasi 45 atas dukungan dan pendanaan yang diberikan, sehingga penelitian ini dapat dipublikasikan.

DAFTAR REFERENSI

- Aziza, E. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.
- Farhansyah, J. (2023). Apa saja faktor penentu yang memengaruhi retensi karyawan? *Mekari Talenta*. <https://www.talenta.co/blog/faktor-penentu-retensi-karyawan/>
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan pada karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–29. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6284>
- Hidayat, F. A., Purwadhi, A., Andriani, R., Mubarak, A., & Februari, V. N. (2025). Pengaruh retensi karyawan dan *work-life balance* terhadap loyalitas. *Jurnal ...*, 7(1), 27–35.

- Karolina, N., & Saryatmo, M. A. (2024). Employee engagement, *work-life balance*, dan *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 306–320. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29657>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i3.10524>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2021). COVID-19: Challenge to SDG and globalization. *Journal ...*, 14(4), 293–299.
- Muarifah, A. M., Prabowo, H., & Dharmaputra, M. F. (2024). Pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan *work-life balance* terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Laksana Bus Manufaktur. *Journal of Social Science Research*, 4(4), 772–787. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/12867>
- Nurmalitasari, S. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan karier, *work-life balance* terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi (Studi pada karyawan tetap PT BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Pranindhita, E. Y. P., & Wibowo, D. H. (2020). Hubungan *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada guru di SMK Kabupaten Pati. *Psikologi Konseling*, 16(1), 570–580. <https://doi.org/10.24114/konseling.v16i1.19141>
- Syauqoti, R., & Ghozali, M. (2018). Analisis sistem lembaga keuangan syariah dan lembaga keuangan konvensional. *Iqtishoduna*, 15–30. <https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.4820>
- T, M. (2020). Peran *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(2), 606–620.
- Tjiong, F. L., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik deskriptif untuk penelitian olah data manual dan SPSS versi 25*.
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh *work-life balance*, kepuasan kerja, dan *supportive work environment* terhadap retensi karyawan (Studi pada karyawan tetap PT Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>