

**PENGARUH *TALENT MANAGEMENT, WORK LIFE
BALANCE* DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP RETENSI KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**DISUSUN OLEH :
FADILLA IHZA RACHMA PRADHANI
22001081186**

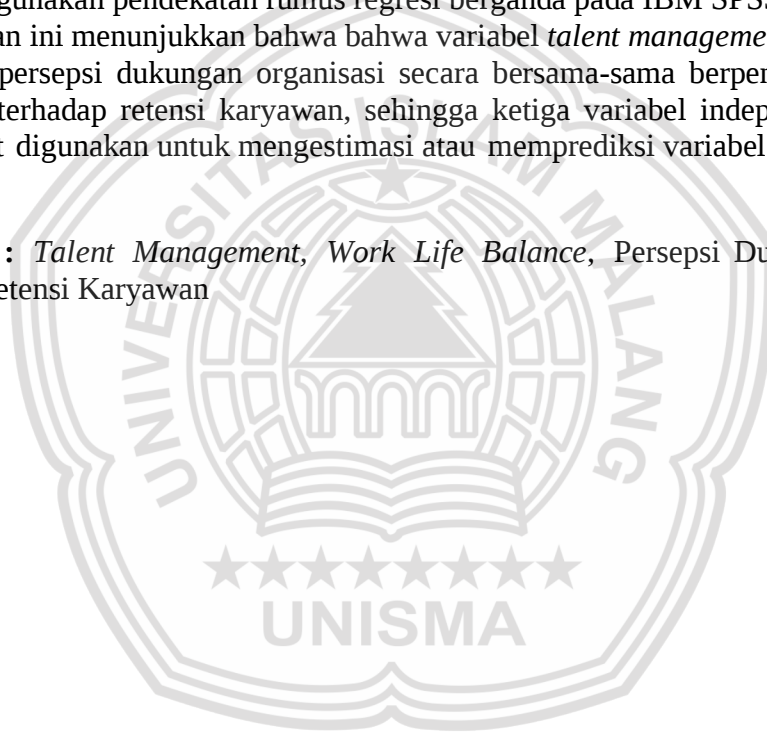


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2025**

ABSTRAKSI

Penelitian ini membahas tentang korelasi antara *talent management*, *work life balance* dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan PT. Supralita Mandiri dengan menjadikan sebagian karyawan sebagai objek penelitian. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tantangan dalam retensi karyawan pada PT. Supralita Mandiri yang dianggap cukup rendah, meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan tetapi masih ada kesenjangan. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui apakah *talent management*, *work life balance* dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh simultan terhadap retensi karyawan PT. Supralita Mandiri. Penelitian mengambil sampel yang populasinya adalah karyawan PT Supralita Mandiri. Peneliti menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sebanyak 150 karyawan PT Supralita Mandiri. Proses pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara penyebaran kuisioner atau angket menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan pendekatan rumus regresi berganda pada IBM SPSS 26.0 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel *talent management*, *work life balance*, persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap retensi karyawan, sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel retensi karyawan.

Kata Kunci : *Talent Management*, *Work Life Balance*, Persepsi Dukungan Organisasi, Retensi Karyawan



ABSTRACT

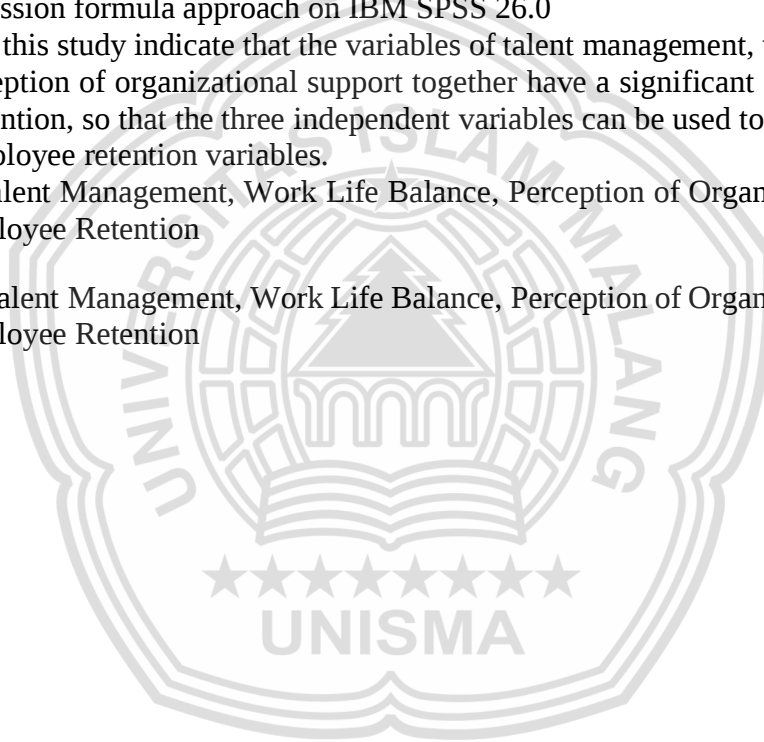
This study discusses the correlation between talent management, work life balance and perception of organizational support towards employee retention at PT. Supralita Mandiri by making some employees as the object of research. This study is motivated by the challenges in employee retention at PT. Supralita Mandiri which is considered quite low, although various policies have been implemented but there are still gaps. The purpose of this study is to determine whether talent management, work life balance and perception of organizational support have a simultaneous effect on employee retention at PT. Supralita Mandiri.

The study took a sample whose population was employees of PT Supralita Mandiri. The researcher used a total sampling technique with a total of 150 employees of PT Supralita Mandiri. The data collection process in this study was by distributing questionnaires or surveys using a Likert scale. The analysis technique used a multiple regression formula approach on IBM SPSS 26.0

The results of this study indicate that the variables of talent management, work life balance, perception of organizational support together have a significant effect on employee retention, so that the three independent variables can be used to estimate or predict employee retention variables.

Keywords: Talent Management, Work Life Balance, Perception of Organizational Support, Employee Retention

Keywords: Talent Management, Work Life Balance, Perception of Organizational Support, Employee Retention



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan secara menyeluruh menyadari bahwa sumber daya manusia berkualitas menjadi faktor terpenting dalam mencapai keunggulan kompetitifnya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan sikap yang baik dalam bekerja. SDM adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia yang berperan sebagai perencana, pelaksana sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi (Tuna et al., 2024).

Di Indonesia, dengan pasar tenaga kerja yang terus berkembang, perusahaan akan menghadapi tantangan untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya terbaiknya, terutama pada sektor – sektor yang sangat dinamis seperti teknologi informasi, manufaktur dan layanan keuangan. Meskipun banyak perusahaan yang menyadari pentingnya SDM yang berkualitas, banyak juga perusahaan yang menghadapi masalah tingginya tingkat perputaran karyawan, sehingga perusahaan terus berupaya meningkatkan retensi karyawan (Bairizki, 2020).

Retensi karyawan menjadi salah satu isu krusial yang dihadapi oleh banyak perusahaan di Indonesia. Kurangnya retensi karyawan tidak hanya berdampak pada peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga dapat memengaruhi produktivitas serta stabilitas perusahaan. Menurut hasil survei

yang dilaporkan pada Liputan6 (2023), sekitar 69% perusahaan di Indonesia memilih untuk tidak merekrut karyawan baru pada tahun 2023, hal ini menunjukkan adanya kesulitan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam mempertahankan talenta yang sudah ada. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor – faktor yang memengaruhi retensi karyawan menjadi sangat penting (Prihantini et al, 2024).

Beberapa faktor utama yang diyakini berperan besar dalam retensi karyawan adalah *Talent Management*, *work-life balance* dan persepsi dukungan organisasi. Ketiga faktor ini saling terkait dan memberikan dampak langsung terhadap retensi karyawan yaitu untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan (Lintang et al., 2024; Siwi & Ahsani, 2024; Tuna et al., 2024).

Fenomena secara global menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola *Talent Management* dengan baik cenderung memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi. *Talent Management* yang efektif tidak hanya berfokus pada rekrutmen dan seleksi, tetapi juga pada pengembangan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, pengelolaan jalur karir dan penciptaan lingkungan yang mendorong keterlibatan karyawan (Sutrisno, 2020). Sebagian besar perusahaan di Indonesia, telah menerapkan *Talent Management* yang mendalam dengna menekankan pengembangan bakat dan penghargaan terhadap kinerja yang terbukti mampu mempertahankan retensi karyawan di perusahaan (Sutrisno, 2020). Disisi lain, terdapat kurang atau rendahnya kesempatan karyawan dalam berkembang dan merasa tidak dihargai menjadi

alasan utama bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan mereka (Talentic, 2023).

Selain itu, *work-life balance* juga terbukti memiliki peran signifikan dalam keputusan karyawan untuk tetap berada di suatu perusahaan. Konsep *work-life balance* merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Bintang et al., 2024). Berdasarkan data yang dirilis oleh Talentic (2023), sekitar 63% karyawan di Indonesia mengungkapkan bahwa fleksibilitas waktu kerja dan kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi merupakan faktor yang sangat penting untuk tetap bekerja di perusahaan. Perusahaan yang tidak memperhatikan keseimbangan ini berisiko kehilangan karyawan berpotensi tinggi yang merasa kualitas hidup mereka terganggu oleh beban pekerjaan yang berlebihan. Oleh karena itu, menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk meningkatkan retensi karyawan (Muktamar et al., 2024).

Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana perusahaan memberikan perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, baik dalam bentuk fasilitas, kebijakan, atau penghargaan terhadap kontribusi mereka (Rabani & Budiani, 2021). Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung merasa lebih dihargai dan terikat secara emosional dengan perusahaan, yang akan meningkatkan retensi mereka untuk bertahan (Wibowo & MM., 2024). Di sisi lain, jika karyawan

merasa tidak mendapat dukungan yang cukup, mereka cenderung merasa terabaikan dan lebih mungkin untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan persepsi dukungan yang kuat di antara karyawan sangat penting untuk mempertahankan retensi karyawan (Tuna et al., 2024).

Salah satu perusahaan yang memiliki tantangan dalam retensi karyawan adalah PT. Supralita Mandiri. PT Supralita Mandiri memiliki retensi karyawan yang dianggap cukup rendah, meskipun berbagai kebijakan telah diterapkan tetapi masih ada kesenjangan dalam mengelola *Talent Management*, *Work Life Balance* dan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan retensi karyawannya. Pada PT Supralita Mandiri, karyawan sering merasa bahwa mereka kurang mendapat kesempatan untuk berkembang, terutama dalam hal pengembangan karir dan pelatihan yang berkelanjutan. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan kurangnya fleksibilitas waktu sering kali membuat karyawan merasa tertekan dan kurang puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka. Di sisi lain, meskipun perusahaan sudah memiliki beberapa kebijakan untuk mendukung karyawan, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi masih perlu diperkuat untuk menciptakan rasa keterikatan yang lebih besar terhadap perusahaan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Talent Management*, *work-life balance*, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hassan et al. (2022) menemukan bahwa pengelolaan talenta yang baik, termasuk kesempatan pengembangan karir, dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian Siwi dan Ahsani (2024)

juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik berkontribusi pada kepuasan dan retensi karyawan. Selain itu, Tuna et al. (2024) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, seperti perhatian terhadap kesejahteraan mereka, dapat memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Penelitian Lintang et al. (2024) juga mengonfirmasi bahwa perusahaan yang menerapkan *Talent Management* dan memberikan dukungan organisasi yang jelas akan lebih mampu mempertahankan karyawan berbakatnya.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang relevan, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Talent Management*, *Work Life Balance* dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan, dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Talent Management*, *Work Life Balance* dan Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh simultan terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri?
2. Apakah *Talent Management* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri?
3. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri?

4. Apakah Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memberikan tujuan berdasarkan rumusan masalah penelitian, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan dari *Talent Management*, *Work Life Balance* dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. Supralita Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat penelitian, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi dengan menambah wawasan mengenai pengaruh *Talent Management*, *work-life balance*, dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini diharapkan

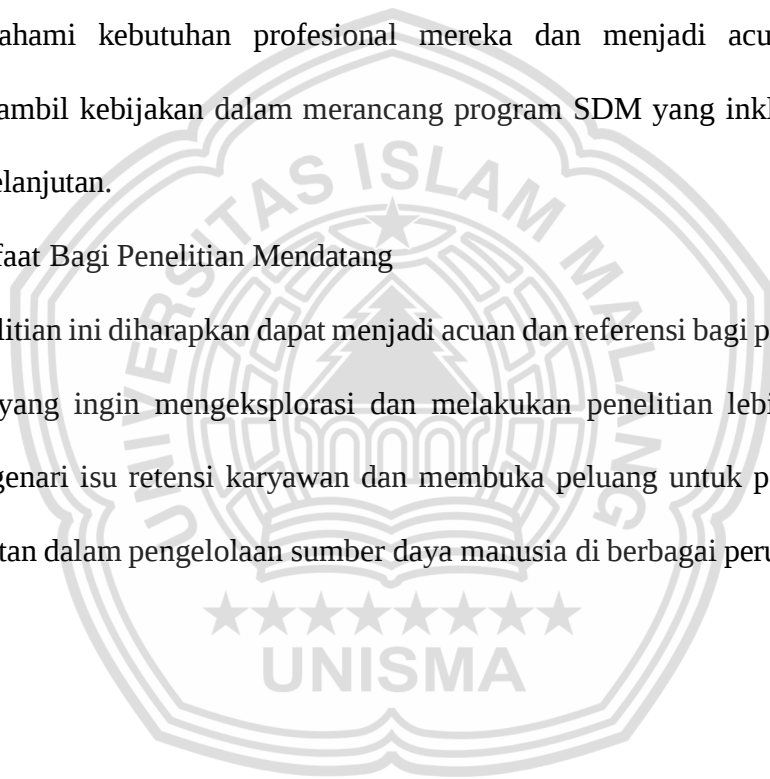
dapat memperkaya literatur yang ada dan memberikan perspektif baru tentang pentingnya pendekatan dalam memahami retensi karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan panduan bagi manajemen organisasi perusahaan dalam *Talent Management*, mendukung *Work Life Balance*, dan meningkatkan persepsi dukungan organisasi untuk memperkuat retensi karyawan. Selain itu, hasilnya dapat membantu karyawan memahami kebutuhan profesional mereka dan menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dalam merancang program SDM yang inklusif dan berkelanjutan.

3. Manfaat Bagi Penelitian Mendatang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi bagi penelitian lain yang ingin mengeksplorasi dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai isu retensi karyawan dan membuka peluang untuk penelitian lanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai perusahaan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Talent Management, Work Life Balance, Persepsi Dukungan Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap Kepuasan
2. Variabel Talent Management berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan.
3. Variabel Work Life Balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan
4. Variabel Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk interpretasi hasil dan perencanaan penelitian selanjutnya:

1. Keterbatasan pada Ruang Lingkup Objek Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT. Supralita Mandiri di Kota Malang. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh sektor industri atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi dan tenaga kerja yang berbeda.

2. Desain Penelitian yang Bersifat Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner tertutup. Pendekatan ini tidak menggali secara mendalam alasan atau motivasi karyawan di balik persepsi mereka terhadap talent management, work life balance, dan persepsi dukungan organisasi, sehingga nuansa subjektif dari pengalaman kerja karyawan belum tergambarkan secara utuh.

3. Status Kepegawaian Responden yang Variatif

Sampel yang digunakan mencakup karyawan tetap, kontrak, dan magang. Perbedaan status ini dapat memengaruhi persepsi terhadap dukungan organisasi maupun niat untuk bertahan, namun tidak dianalisis secara terpisah dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan didapatkan beberapa saran untuk pihak-pihak terkait, diantaranya adalah sebagai berikut:

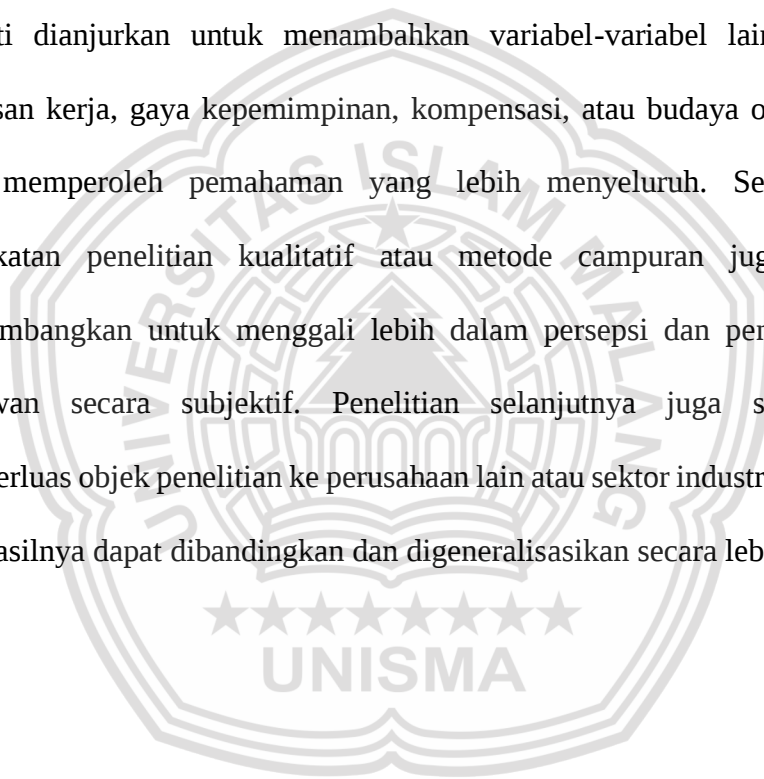
1. Bagi PT. Supralita Mandiri

Berdasarkan hasil penelitian, Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan pada ketiga aspek tersebut. PT. Supralita Mandiri perlu meningkatkan efektivitas program Talent Management dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karier yang sesuai dengan kebutuhan serta harapan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan melalui kebijakan yang lebih fleksibel, seperti penyesuaian jam kerja atau

program kesejahteraan karyawan. Di sisi lain, penting bagi perusahaan untuk membangun persepsi dukungan organisasi yang positif, dengan cara menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan karyawan, memberikan penghargaan yang layak, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengembangan studi lebih lanjut mengenai retensi karyawan. Peneliti dianjurkan untuk menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh. Selain itu, pendekatan penelitian kualitatif atau metode campuran juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan secara subjektif. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya memperluas objek penelitian ke perusahaan lain atau sektor industri berbeda agar hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Adzka, S. A. A., & Perdhana, M. S. (2017). Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 922-928.
- Akanda, M. H. U., Bhuiyan, A. B., Kumarasamy, M. M., & Karuppannan, G. (2021). A Conceptual Review of the *Talent Management* and Employee Retention in Banking Industry. *International Journal of Business and Management Future*, 6(1), 42-68.
- Andriana, Yogi. (2022). *Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengalaman Kerja, Dan Reward Terhadap Produktivitas Di PT. Hasby Sablon Ponorogo*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1). Pustaka Aksara.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Bintang, R., Imsar, I., & Syarbaini, A. M. B. (2024). Analisis Efektivitas Kebijakan *Work Life Balance* Pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Medan. *Jambura Economic Education Journal*, 6(1), 123-141.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312-317.
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of business and management*, 14(2), 8-16.
- Edison, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Cet. 2). Bandung: Alfabeta.
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124.
- El Sayed, Y. S. N., Wadie, M. R. B., & El Koussy, M. O. (2021). The Influence of *Talent Management* on Employee Retention-An Empirical Study of the Arab Republic of Egypt's Public and Private Commercial Banks. *organization*, 15(10).
- Erdogan, B., & Enders, J. (2016). Support from the top: supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of applied psychology*, 92(2), 321.
- Gagnano, 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), 907.
- Gümüş, S., Apak, S., Gümüş, H. G., & Kurban, Z. (2013). An application in human resources management for meeting differentiation and innovativeness requirements of business: talent management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 794-808.

- Hariyanti. (2022). *Retensi dan Separasi*. In A. Bairizki (Ed.), *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)* (1st ed., pp. 131–140). Seval Literindo Kreasi.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). "Pengaruh *Talent Management* Dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi." *Modus*, 34(2), 158-183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh *Talent Management* Dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158-183.
- Hermawan, E. (2022). Determination of Employee Retention: Skills, Rewards and Relationship between Employees (Literature Review). *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 2(6), 647-657.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work-life balance and work stress during the COVID-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2024). "Pengaruh *Talent Management* dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bumi Karsa Wilayah Tondano." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 397-405. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.53474>
- Lintang, M. I. G., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2024). PENGARUH *TALENT MANAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *RETENSI KARYAWAN* PADA *PT. BUMI KARSA WILAYAH TONDANO*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 397-405.
- Ma, C., Ren, Y., Yang, J., Ren, Z., Yang, H., & Liu, S. (2018). Improved peptide retention time prediction in liquid chromatography through deep learning. *Analytical chemistry*, 90(18), 10881-10888.
- Mahendra, I. K. A. B., & Dewi, I. G. A. M. (2025). Peran Perceived Organizational Support dalam Memediasi Pengaruh *Talent Management* terhadap Retensi Karyawan di Montigo Resort Seminyak Bali. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(2), 01-19.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangundjaya, W. L. (2016). *Psikologi dalam perubahan organisasi*. Jakarta: Swasthi Adi Cita Publishing.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9-19.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (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(4).
- Prihantini, I., Darmawan, H. M. S., Ichwandani, R. D., Saifullah, M. M. R., Ariyani, J. E., Listiyani, R. A., ... & Assidiq, A. A. S. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Tenaga Kerja. *Jibaku: Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2), 46-60.
- Putri, I. N. K., & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 575-584.
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang PT. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Ragupathi, D. (2013). The employee retention practices of MNCS in Hyderabad. *Research Journal of Management Sciences ISSN*, 2319, 1171.
- Rejeki, P. W. A. (2016). Model *Talent Management* di beberapa negara dan perusahaan di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja*, 19(1), 121-152.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Sánchez-Hernández, M. I., González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M., & Tato-Jiménez, J. L. (2019). Work-life balance in great companies and pending issues for engaging new generations at work. *International journal of environmental research and public health*, 16(24), 5122.
- Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact work-life balance toward job satisfaction and employee retention: Study of millennial employees in Bandung city, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18-26.
- Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). "Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo." *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 298-309. <https://doi.org/10.62710/7xtt6f69>
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 1(3), 247-262.
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Talents. (2023). 4 Data Statistik HR dalam Employee Retention. Talents. <https://www.talents.id/resources/blog/data-statistik-employee-retention/>
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek:

- Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, 2(2), 629-648.
- Tristiawati, Pramita. (2023). Hasil Survei: 69 Persen Perusahaan di Indonesia Tak Rekrut Karyawan Baru di 2023. *Liputan6*.
<https://www.liputan6.com/regional/read/5579172/hasil-survei-69-persen-perusahaan-di-indonesia-tak-rekrut-karyawan-baru-di-2023>
- Tuna, S. N. H., Trang, I., & Soepeno, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Bahana Security System Cabang Manado. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 4(6), 160-170.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Wibowo, T. S., & MM, M. S. (2024). *Peningkatan Retensi Karyawan: Faktor-faktor Penentu Kepuasan Kerja*. Takaza Innovatix Labs.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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(5).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

