



FACTORS AFFECTING EMPLOYEE RETENTION IN THE MANUFACTURING INDUSTRY IN NORTH JAKARTA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE RETENTION PADA INDUSTRI MANUFAKTUR DI JAKARTA UTARA

Yosfandrik Nur Hamzah¹, Dita Oki Berliyanti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti

E-mail: 022002101021@std.trisakti¹, dita.oki@trisakti.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Yosfandrik Nur Hamzah
022002101021@std.trisakti

Key words:

Employee Retention,
Compensation, Performance
Appraisal, Work-Life
Balance, Job Satisfaction,
Manufacturing Industry

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 788 – 804

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and performance appraisal and work-life balance on employee retention, with job satisfaction as a mediating variable. The respondents consist of 176 employees from the manufacturing industry in North Jakarta, predominantly women aged 18-24 years, with high school education and work tenure of less than 1 to 5 years. The data analysis tested seven hypotheses, of which four were supported and three were not supported. The research findings indicate that Job satisfaction has a positive and significant influence on employee retention. Compensation and performance appraisal have a positive and significant influence on job satisfaction. Work-life balance has a positive influence on job satisfaction. Compensation and performance appraisal have a positive and significant influence on employee retention. Work-life balance has a positive influence on employee retention. Job satisfaction fully mediates the relationship between compensation and performance appraisal and employee retention. Job satisfaction also fully mediates the relationship between work-life balance and employee retention. This study highlights the importance of human resource management strategies that include fair compensation, effective performance appraisals, and work-life balance to enhance employee satisfaction and retention in the manufacturing industry.

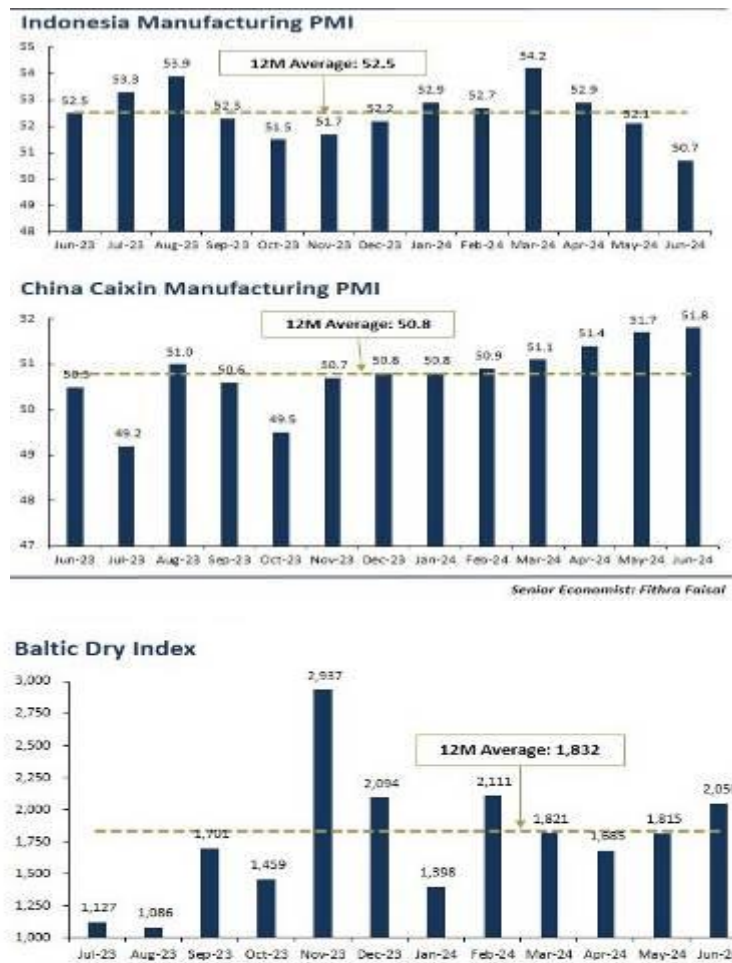
Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Yosfandrik Nur Hamzah <i>022002101021@std.trisakti</i> Kata kunci: <i>Retensi Karyawan, Kompensasi, Penilaian Kinerja, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan, Kepuasan Kerja, Industri Manufaktur</i> Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index. php/JSER</i> Hal: 788 – 804	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja serta keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) terhadap retensi karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Responden penelitian ini sebanyak 176 karyawan industri manufaktur di Jakarta Utara, yang mayoritas adalah wanita berusia 18-24 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan lama kerja kurang dari 1 hingga 5 tahun. Analisis data dilakukan dengan pengujian tujuh hipotesis, di mana empat hipotesis didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kompensasi dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator penuh dalam hubungan antara kompensasi dan penilaian kinerja terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja juga memediasi sepenuhnya hubungan antara keseimbangan kerja dan kehidupan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup kompensasi yang adil, penilaian kinerja yang efektif, serta keseimbangan kerja dan kehidupan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan di industri manufaktur. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Industri manufaktur merupakan kelompok usaha yang bergerak di bidang pengolahan bahan menjadi barang setengah jadi atau barang jadi sehingga membuat harga sebuah barang bertambah tinggi. Di dalamnya terdapat beragam perusahaan yang memproduksi barang-barang yang berbeda. Di Indonesia, perkembangan industri ini terus mengalami peningkatan sehingga memberikan dampak yang cukup signifikan. Namun, hal ini bukan berarti bahwa industri manufaktur tidak mempunyai hambatan. Ada berbagai tantangan industri manufaktur yang dihadapi di Indonesia. Indeks Manufaktur Indonesia (PMI) turun ke 50,7 pada Juni 2024, dari 52,1 di bulan Mei 2024. Meski masih bertahan di zona ekspansi selama 34 bulan berturut-turut, angka ini merupakan yang terendah sejak Mei 2023 dan menjadi penurunan yang ketiga secara beruntun. Penurunan ini terutama disebabkan oleh kenaikan signifikan dalam biaya bahan baku, yang diperparah oleh melemahnya nilai tukar rupiah sebesar 5,9% terhadap dolar AS

sepanjang tahun ini. Di sisi lain, harga produk hanya naik sedikit karena permintaan yang melambat. Kami memprediksi kondisi ini akan memperparah tekanan inflasi dalam beberapa bulan ke depan.



Gambar 1. Statistik Tekanan Inflasi dalam beberapa bulan kedepan

Sumber: <https://samuel.co.id/news-events-ssi/pertumbuhan-sektor-manufaktur-indonesia-melambat/>

Samuel Sekuritas melihat adanya kemungkinan melemahnya permintaan industri pada tahun depan karena daya beli yang rendah dan permintaan global yang terbatas. Dengan situasi pertumbuhan yang terbatas baik di dalam negeri maupun luar negeri, kami memperkirakan indeks manufaktur Indonesia akan berada di kisaran 50-51 hingga akhir kuartal ketiga. Karenanya, kami juga menurunkan proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia di 2024 ke 4,8%, dari perkiraan sebelumnya sebesar 5%.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di industri manufaktur PT. Toyota Manufaktur Indonesia di Jakarta utara, dengan berbagai aspek yang menarik untuk diteliti, PT. Toyota Manufaktur Indonesia di Jakarta Utara menawarkan peluang penelitian yang kaya untuk memahami lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia keberlanjutan di tengah penggunaan mesin dalam sistem produksi yang dapat menggantikan peran karyawan di dalam perusahaan. Serta dampak ekonomi pada tingkat lokal dan nasional. PT. Toyota Manufaktur Indonesia menunjukkan komitmen yang kuat terhadap inovasi dan keberlanjutan

di tengah tantangan global. Dengan fokus pada elektrifikasi, penerapan teknologi industri 4.0, dan pengembangan pasar ekspor, TMMIN yang berupaya untuk mempertahankan posisinya sebagai pemimpin dalam industri otomotif di Indonesia dan global.

Salah satu masalah utama yang sering kali dihadapi oleh para pelaku industri manufaktur saat ini yaitu sulitnya memprediksi permintaan pelanggan. Hal ini dikarenakan tidak adanya alat pelaporan dengan sistem yang canggih untuk melakukan prediksi terhadap barang yang mereka jual selama beberapa waktu ke depan. Hasilnya, produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan permintaan yang ada. Sementara itu, ada juga industri manufaktur yang melakukan efisiensi karyawan. Selain itu, pengontrolan terhadap sistem persediaan yang ada menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur di Indonesia. Meskipun saat ini telah ada berbagai teknologi yang membuat proses penyediaan menjadi lebih sederhana, beberapa industri kecil belum sanggup untuk menjalankan teknologi ini karena mahal biaya yang harus dikeluarkan. Selain prediksi terhadap permintaan produk, pengelolaan dan prioritas prospek penjualan menjadi tantangan tersendiri terhadap industri manufaktur. Pasalnya, perusahaan kerap kali melakukan prospek dengan cara yang masih sama. Padahal setiap prospek mempunyai karakter, kebutuhan, serta preferensi yang berbeda-beda. Perusahaan pun juga sering kesulitan dalam mengidentifikasi prospek-prospek yang berpotensi menghasilkan nilai lebih sehingga mereka hanya fokus pada hal-hal yang tidak memiliki peluang. Tidak dapat dimungkiri jika penggunaan mesin dalam sistem produksi menggantikan peran karyawan di dalam perusahaan. Namun bukan berarti bahwa tenaga manusia telah digantikan oleh mesin. Bagaimanapun kemampuan sumber daya manusia tetap dibutuhkan untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang ada dalam rantai produksi. Selain itu juga permasalahan yang terjadi adalah kurangnya tenaga kerja yang berkualitas sehingga tidak sedikit perusahaan memerlukan penambahan karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan cara-cara kreatif dalam merekrut karyawan yang berkualitas, misalnya menggunakan media online untuk menyebar lowongan pekerjaan (<https://www.knic.co.id/id/6-tantangan-utama-dalam-industri-manufaktur-di-indonesia>)

Pentingnya *Employee Retention* merupakan parameter utama dalam organisasi kekuatan organisasi bisnis (Kundu dan Lata, 2016; Presbitero et al., 2016). Organisasi menghabiskan banyak uang, waktu dan tenaga untuk melatih karyawannya beradaptasi dengan lingkungan organisasi, dan kehilangan seorang karyawan yang berharga bahkan bisa berarti kerugian dua kali lipat setengah kali gajinya (Kapoor, 2015; Nazia dan Begum, 2013). Unit bisnis perlu melakukan hal tersebut menciptakan lingkungan untuk mempertahankan karyawan demi kebangkitan ekonomi (Singla, 2017). Karyawan bisa dipertahankan melalui penghargaan, pengakuan dan rasa hormat yang meningkatkan efisiensi melalui lingkungan kerja yang menguntungkan (Nazia dan Begum, 2013) dan meningkatkan kesesuaian karyawan dalam suatu organisasi (Presbitero et al., 2016). Presbitero et al. (2016) dalam penelitiannya menetapkan efek langsung dan efek tidak langsung dari HRP pada retensi karyawan.

Pentingnya *Job Satisfaction* untuk mengembangkan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi (Cherif, 2020; et al., 2020). Garg (2019) juga menemukan bahwa *Job*

Satification memediasi antara *Compensation and performance appraisal* dan *Employee Retention*. Demikian pula, Huang dan Su (2016) menetapkan peran mediasi *job satification* untuk mengurangi intensi turnover karyawan. Azeem et al., (2020) mengutip pekerjaan itu Ketidakpuasan mengaktifkan pemikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi. Puas karyawan menganggap lingkungan kerja mereka sebagai faktor penting yang meningkatkan *Employee retention* (Stamolampros et al., 2019; Tripathi dan Kalia, 2022). Studi penelitian menunjukkan hal sebaliknya hubungan antara rendahnya tingkat *Job Satification* dengan *Employee Retention* (Moore et al., 2020; Nazia dan Begum, 2013). Organisasi dapat meningkatkan *Job Satification* dan *Employee Retention*, dengan mempekerjakan HRP yang berfokus pada pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang (Coudounaris et al., 2020; Mahmood et al., 2019; Piasecki, 2019).

Compensation and Performance Appraisal dianggap oleh banyak penelitian sebagai cara terbaik untuk mempertahankan karyawan (Rombaut dan Guerry, 2020). Struktur gaji yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan motivasi untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas, efisiensi dan mencapai keunggulan kompetitif menanamkan rasa aman sehingga mengurangi stres dan menambah kinerja karyawan (Galeti c dan Klind zi c, 2020; Subramaniam et al., 2011). Karyawan dengan paket gaji lebih tinggi diasumsikan bekerja dengan komitmen lebih besar dan tinggal lebih lama di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini (Cherif, 2020) terlepas dari level *Job Satification* (Ngoma dan Ntale, 2019).

Work life balance merupakan keseimbangan kehidupan kerja, jam kerja fleksibel, waktu pribadi, dan penghargaan untuk kebutuhan pribadi (Sutono, Pah, dan Aldora, 2021). *Work Life Balance* seperti koin di mana pekerjaan dan keluarga adalah dua sisi darinya. Kedua sisi itu penting untuk memiliki nilai dalam hidup. Praktik *work life balance* dirancang untuk mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Praktik ini memungkinkan karyawan menjadi efektif baik dalam pekerjaan maupun kepentingan pribadinya (Arif dan Farooqi, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan modifikasi dari Praktek, Meenu Singla and Robin Kaushal 2023. Tujuan penelitian dengan menggunakan Desain penelitian cros-sectional dengan menganalisis hubungan antara *Compensation and performance appraisal*, *work life balance* terhadap *Employee Retention* dan dimediasi *Job Satification*, pada karyawan di sektor industri manufaktur di Jakarta Utara.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan survey research pada karyawan yang bekerja di sektor industri manufaktur di Jakarta. Pengujian pada penelitian ini menggunakan hypothesis testing yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara cross sectional karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menggunakan teknik angket (kuesioner) dan didistribusikan dengan memberikan secara langsung kepada responden menggunakan aplikasi google form.

Penelitian ini mengumpulkan data secara langsung dengan tujuan mendapatkan informasi secara akurat sehingga dapat menjawab masalah dan tujuan penelitian, sehingga teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah data Primer yaitu

data yang didapatkan secara langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian diperlukan. Metode yang dilakukan untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah kuisisioner

Penelitian ini untuk memperoleh data yang dilakukan dengan penyebaran kuisisioner online menggunakan google form untuk penghematan kertas, yang diisi oleh 176 karyawan di sektor industri manufaktur di Jakarta. Penelitian kuisisioner online ini terdiri dari 35 item dari 4 variabel, pernyataan secara online yang bertujuan memiliki informasi yang relevan kepada karyawan yang bekerja di sektor industri manufaktur di Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode sampel karena melakukan penyebaran kuisisioner secara online kepada sebagian karyawan tetap yang berjumlah 176 karyawan di sektor industri manufaktur di Jakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan snowball sampling. Penelitian ini menggunakan metode *her* karena melakukan penyebaran kuisisioner secara online kepada sebagian karyawan tetap yang berjumlah 176 karyawan di sektor industri manufaktur di Jakarta. Metode pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Compensation and performance appraisal*, *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satifcation*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.* (2022), yaitu:

- Jika *p-value* > 0,05 maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.
- Jika *p-value* ≤ 0,05 maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1. <i>Job satifcation secara langsung mempengaruhi Employee Retention</i>	0,249	0,000	Didukung
H2. <i>Terdapat pengaruh Compensation and performance appraisal terhadap Job satifcation</i>	0,177	0,023	Didukung
H3. <i>Work life balance berpengaruh positif terhadap Job Satifcation.</i>	0,489	0,000	Didukung
H4. <i>Compensation and performance appraisal berpengaruh positif terhadap Employee Retention.</i>	0,133	0,018	Didukung
H5. <i>Work life balace berpengaruh positif terhadap Employee Retention</i>	0,489	0,000	Didukung
H6. <i>Compensation and performance appraisal berpengaruh positif terhadap Employee Retention dengan dimediasi Job Satifcation</i>	0,0490	0,0249	Didukung
H7. <i>Work life balance berpengaruh positif terhadap employeee retention dengan dimediasi job satisfaction</i>	0,2186	0,0001	Didukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,249 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Job Satification* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Retention*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_{01} tidak didukung atau H_{a1} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Job Satification* terhadap *Employee Retention*, artinya semakin tinggi tingkat *Job Satification* maka semakin tinggi juga tingkat *Employee Retention* pada karyawan.

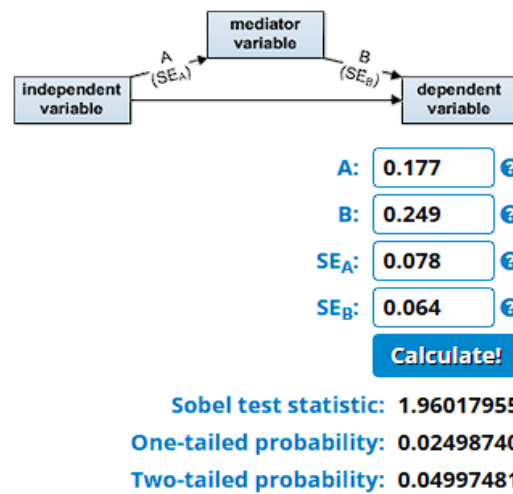
Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,017 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Compensation and performance appraisal* memiliki pengaruh positif terhadap *Job satification*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,023 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_{02} tidak didukung atau H_{a2} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Compensation and performance appraisal Behaviour* terhadap *Job satification*, artinya semakin tinggi tingkat *Compensation and performance appraisal* maka semakin tinggi juga tingkat *Job satification* pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,489 menunjukkan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satification*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,489 > 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_{03} tidak didukung atau H_{a3} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satification*, artinya semakin tinggi tingkat *Work Life Balance* maka dapat meningkatkan tingkat *Job Satification* pada karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,133 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Compensation and performance appraisal* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Retention*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,018 \leq 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_{04} tidak didukung atau H_{a4} didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*, artinya semakin tinggi tingkat *Compensation and performance appraisal* maka semakin tinggi juga tingkat *Employee Retention* pada karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 1 didapatkan nilai *estimate* sebesar 0,030 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Retention*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan *p-value* sebesar $0,030 > 0,05$ (alpha 5%) sehingga H_{05} didukung atau H_{a5} tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Work life balance* terhadap *Employee Retention*, artinya semakin tinggi tingkat *Work life balance* maka dapat meningkatkan tingkat *Employee Retention* pada karyawan.

Analisis peran *Job Satifaction* dalam memediasi pengaruh *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*

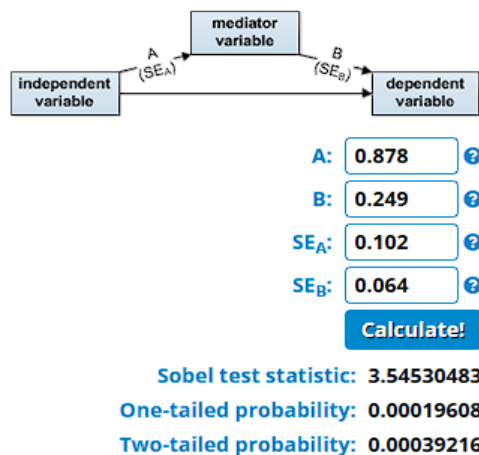


Gambar 1. Hasil Hipotesis Ha6

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai *estimate* dari $A \times B = 0,197 \times 0,249 = 0,0490$ yang artinya H_0 didukung atau H_{a6} tidak didukung. Nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang memperkuat bahwa adanya pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Job Satifaction* dalam mempengaruhi *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi secara penuh (*full mediation*) oleh *Job Satifaction*.

Analisis Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* dengan mediasi *Job Satisfaction*

Pada pengujian hipotesis ketujuh yaitu pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*, dengan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.H asil Uji Hipotesis Ha7

Berdasarkan hasil uji sobel pada gambar 2 dengan menggunakan kalkulator online terlihat pada nilai $estimate\ A \times B = 0,878 \times 0,249 = 0,2186$ dan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 \leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satification*.

Pembahasan

Adapun hasil pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: *Job Satification* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang antara *Job Satification* terhadap *Employee Retention*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Bharadwaj et al., (2022), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satification* terhadap *Employee Retention*, yang berarti semakin tinggi tingkat *Job Satification* maka dapat meningkatkan *Employee Retention*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan yang merasa aman dan nyaman cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan lingkungan kerja yang baik, termasuk fasilitas dan keselamatan. Karyawan yang merasa dihargai melalui gaji dan tunjangan yang sesuai akan lebih puas dan memiliki niat untuk bertahan dalam jangka panjang. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi retensi karyawan. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir juga berperan penting dalam kepuasan kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang dalam perusahaan cenderung merasa lebih puas dan berkomitmen, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dapat meningkatkan loyalitas karyawan, Hubungan baik antara karyawan dan atasan serta antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang memiliki hubungan positif di tempat kerja lebih mungkin merasa puas dan terikat secara emosional dengan organisasi, sehingga mengurangi tingkat turnover.

H2: Terdapat pengaruh *Compensation and performance appraisal* terhadap *Job satification*

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Job Satification*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Andriani dan Widiawati (2017)), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Job Satification*. yang berarti semakin tinggi tingkat *Compensation and performance appraisal* maka dapat meningkatkan *Job Satification*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa *Compensation and performance appraisal* yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka dan bahwa prestasi mereka dievaluasi secara adil dan transparan, hal ini meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Sistem

performance appraisal yang baik memberikan umpan balik yang konstruktif, memungkinkan karyawan untuk memahami area perkembangan dan meningkatkan motivasi mereka. Selanjutnya, *Compensation* yang memadai menambahkan nilai tambah, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, *Compensation and performance appraisal* yang memadai dan efektif dapat meningkatkan tingkat *Job Satification* karyawan secara signifikan.

H3: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satification*

Hipotesis ke tiga dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satification*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suwaji dan Sabella, 2019), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap *Job Satification*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, Ditemukan bahwa *Work-life balance* yang baik memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satification*. Ketika karyawan dapat mengelola waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan efektif, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mengurangi stres dan kelelahan, memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan ini lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. Selain itu, Dukungan terhadap *Work Life Balance* menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, yang meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya mengalami peningkatan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

H4: *Compensation and performance appraisal* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh (Rombaut dan Guerry, 2020), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa *Compensation and performance appraisal* yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*. *Compensation and performance appraisal* menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh pada keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan mereka lama-lama, Karyawan yang merasa bahwa mereka diberikan imbalan sebanding dengan sumbangsih mereka umumnya lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Studi menunjukkan bahwa gaji yang tinggi berkaitan dengan tingkat karyawan yang bertahan lebih baik sesuai dengan penelitian yang menemukan bahwa semakin besar gaji maka semakin tinggi niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan itu sendiri Terhubungnya langsung antara gaji kepuasan pekerjaan dan karyawan menetap ketika karyawan merasa bahwa upahnya memadai maka itu akan meningkatkan kepuasan kerja mereka Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki peluang lebih besar untuk bertahan di dalam perusahaan

tersebut. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki dampak yang signifikan pada tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan tersebut juga dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka dan bahwa prestasi mereka dievaluasi secara adil dan transparan, hal ini meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Sistem *performance appraisal* yang baik memberikan umpan balik yang konstruktif, memungkinkan karyawan untuk memahami area perkembangan dan meningkatkan motivasi mereka. Selanjutnya, *Compensation* yang memadai menambahkan nilai tambah, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan. Dengan demikian, *Compensation and performance appraisal* yang memadai dan efektif dapat meningkatkan tingkat *Job Satification* karyawan secara signifikan.

H5: *Work life balace* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif antara *Work life balace* terhadap *Employee Retention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Arif dan Farooqi, 2014), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa tidak terdapat korelasi searah, yaitu tinggi dan rendahnya *Work life balace* tidak secara langsung memiliki efek nyata terhadap *Employee Retention*.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa *Work life balace* Hidup berpengaruh terhadap peningkatan *Employee Retention*. Ketika para pekerja merasa memiliki waktu untuk keluarga dan kegiatan pribadi lainnya, mereka umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan erat dengan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebagai ilustrasi, penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan fleksibel, seperti jam kerja yang dapat disusun ulang, mempunyai tingkat retensi karyawan yang lebih baik karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

H6: *Compensation and performance appraisal* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* dengan dimediasi *Job Satification*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satification*. Hipotesis tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Wirayudha & Adnyani, 2020; Winoto Tj et al., 2021), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Compensation and performance appraisal* terhadap *Compensation and performance appraisal*, yang artinya semakin baik *Job Satification* maka dapat meningkatkan *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa peran *Job Satification* mampu secara penuh meningkatkan pengaruh positif *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention* karyawan pada industri manufaktur di Jakarta Utara. *Job Satisfication* berfungsi sebagai mediator yang menghubungkan *Compensation dan Performance Appraisal* dengan *Employee Retention*. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima dan penilaian kinerja yang dilakukan, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan

kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga mengurangi niat untuk pindah. Kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka akan lebih puas dan, sebagai hasilnya, lebih mungkin untuk tetap di perusahaan. Sebagai contoh, jika sebuah perusahaan memberikan bonus atau insentif berdasarkan kinerja, hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

H7: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Retention* dengan mediasi *Job Satisfaction*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian disimpulkan terdapat pengaruh antara *Work Life balance* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Silaban dan Margaretha, 2021), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif *Work Life balance* terhadap *Employee Retention*, yang artinya semakin baik *Job Satisfaction* maka dapat meningkatkan *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention*.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, Karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan. *Job Satisfaction* berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *Work-Life Balance* dengan *Employee Retention*. Ketika karyawan merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, hal ini meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebuah studi menemukan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung terhadap *Employee Retention*

No	Keterangan	β
1	<i>Employee Retention</i> $\leftarrow$ <i>Job Satisfaction</i>	0,133
2	<i>Employee Retention</i> $\leftarrow$ <i>Job Satisfaction</i> $\leftarrow$ <i>Compensation and performance appraisal</i>	0,0499

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa *Job Satisfaction* terhadap *Employee Retention* memiliki nilai tertinggi dengan nilai *estimate* sebesar 0,133.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Compensation and performance appraisal* dan *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* dengan responden sebanyak 176 karyawan industri manufaktur di Jakarta Utara dengan mayoritas gender wanita berusia 18-24 tahun yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat dengan lama kerja <1-5 tahun. Terdapat tujuh hipotesis, dimana empat didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.

2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Compensation and performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satification*.
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satification*.
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Compensation and performance appraisal* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.
5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Retention*.
6. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan *Job Satification* sebagai *mediation* hubungan antara *Compensation and performance appraisal* terhadap *Employee Retention*.
7. Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *Job Satification* sebagai *full* memediasi hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adah, C. A., Aghimien, D. O., & Oshodi, O. (2023). Work-life balance in the construction industry: a bibliometric and narrative review. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-02-2023-0150>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Agit Fuzi Ariani; Ramayani Yusuf. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. *Jagaddhita*, 2(2), 56-64. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2819>
- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441-450.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 1-10.
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01-08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). "Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor)." *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 6(2), 12-19.
- Cahyadi, N. A., Veranita, M., Yusuf, R., & Setiyani, W. (2023). Peningkatan Kemampuan Kerja Mandiri Melalui Program Kerja Mandiri In House Training Kejuruan Las Listrik Dasar.
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work-Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Bali. *E-Jurnal*

- Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 12(09), 1866–1874.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 136–145.
- Daga, R. (2017). "Pengaruh Penerapan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar." *South African Journal of Economic Management Sciences*, 14(1), 109–119.
- Dianantari, N. M. Y., Yuesti, A., & Sudja, I. N. (2019). "Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung." *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, 1(4), 637–646.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)." *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(1), 147–161.
- Duan, S. X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology and People*, 36(5), 2009–2029.
<https://doi.org/10.1108/ITP-01-2021-0013>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Pirmansyah, Y. (2019). "Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia ". *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1(1), 29–37.
- Fahmi, I. (2010). "Manajemen Teori,Kasus dan Solusi." Bandung: Alfabeta.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 172–180.
- 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>
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). Generation Z McKinsey. McKinsey & Company, 10.
[https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Consumer Packaged Goods/Our Insights/True Gen Generation Z and its implications for companies/Generation-Z-and-itsimplication-for-companies.ashx](https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Consumer%20Packaged%20Goods/Our%20Insights/True%20Gen%20Generation%20Z%20and%20its%20implications%20for%20companies/Generation-Z-and-itsimplication-for-companies.ashx)
- Hartoko, G., & Fauzun, D. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Posco Ict Indonesia Bagian Central Maintenance Departement Di Cilegon." *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 231–237.
- Hatammimi, J., & Nurafifah, F. Z. (2023). Mengukur Pengenalan Peluang Berwirausaha Sebagai Dampak Pendidikan Kewirausahaan. *INOBI: Jurnal*

- Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia, 6(4), 506-523.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.294>
- Hernawan, B. D., & Srimulyani, V. A. (2021). Dampak Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(2), 115-125.
<https://doi.org/10.35912/rambis.v1i2.888>
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1-10.
- Kalia, P., Singla, M., & Kaushal, R. (2023). Human resource management practices and employee retention in the Indian textile industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 73(11), 96-121.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0057>
- Kalyanamitra, P., Saengchai, S., & Jermstittiparsert, K. (2020). Impact of training facilities, benefits and compensation, and performance appraisal on the employees' retention: A mediating effect of employees' job satisfaction. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 166-175.
<https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.19>
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). "Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa." *PERFORMA:Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 1-8.
- Loprang, J. V, Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction by Mediation of Work Motivation in Mining Companies. *International Journal Business Diplomacy and Economy*, 2(7), 81-88.
- Mukson, M. (2020). "Budaya Kerja dan Kompetensi Kerja: Kinerja Karyawan SPBU di Kabupaten Brebes." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis: Performa*, 17(2), 10-20.
- Nawawi, H. H. (2003). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif." Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31-40.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2018). "Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3(3).

- Nurhadijah, N. (2017). "Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara." *Ejournal Administrasi Negara*, 5(1).
- Pandelaki, M. T. (2018). "Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong." *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun." *Jurnal Manajemen Maker*, 5(1), 117–129.
- Pramudia, A., Samdin, S., Yusuf, Y., Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1– 11.
- Predy, M., Sutarto, J., Prihatin, T., & Yulianto, A. (2019). Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). "Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Puri Saron Hotel Seminyak." *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 1(1), 61–73.
- Purwanto, E. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajer melalui Kapabilitas Inovasi terhadap Tipe Inovasi UKM Berorientasi Ekspor di Indonesia. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 488–505. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.293>
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017a). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon." *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Rivai, V., & Basri, B. (2014). "Performance Appraisal." Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Sllvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7, 9–16.
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 87–95.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Thomas, B. J. (2020). Work-life balance of employees: An organizational context of middle east. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 15398–15411. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-15398-15411>.
- Violetta, V., & Edalmen. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, II(4), 1086–1095.
- Walangantu, A. R., Sumampouw, H. J., & Tarore, H. S. (2018). “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79–85.
- Wen, X. (2021). ‘# MeToo ’ for work-life balance Author Griffith Research Online. 1.
- Widhawati, A., & Damayanthi, I. G. A. E. (2018). “Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan.” *EJurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 24(2), 1301–1327.
- Wirawan, W. (2009). “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian.” Jakarta: Salemba Empat.
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). “Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar.” 1(3), 778–785.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>
- Znidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227abar.