

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN *FRONT LINER* BANK BNI WILAYAH 18 MALANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

BAGUS HUSEIN RABANI

202110160311120

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN FRONT LINER BANK BNI WILAYAH 18 MALANG

Oleh :

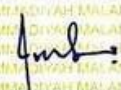
Bagus Husein Rabani

202110160311120

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Oktober 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Titiek Ambarwati, M.M.



Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,




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


Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN FRONT LINER BANK BNI WILAYAH 18 MALANG

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Bagus Husein Rabani

NIM : 202110160311120

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Oktober 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Titiik Ambarwati, M.M.

Pembimbing II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Penguji I : Dr. Eko Handayanto, M.M.

Penguji II : Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



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

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

***THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE RETENTION
MEDIATED BY JOB SATISFACTION AMONG FRONT-LINE EMPLOYEES
AT BNI BANK IN THE MALANG REGION 18***

Bagus Husein Rabani

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Muhammadiyah University of Malang

Email: sastranegarahusein08@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine and examine the effect of work-life balance on employee retention mediated by job satisfaction variables among frontline employees at Bank BNI in the Malang region. This study uses explanatory research and a quantitative approach. It uses data from a questionnaire completed by a sample of 40 employees. Data was collected by distributing questionnaires to 40 respondents. The analysis methods used in this study were scale range and PLS analysis with SEMPLS 4.1 software. This study shows that work-life balance has a significant effect on employee retention. Work-life balance has a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on employee retention. And job satisfaction mediates the effect of work-life balance on retention among frontline employees at Bank BNI Malang Region 18.

Keywords: Work-life balance, employee retention, and job satisfaction

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA
KARYAWAN *FRONT LINER* BANK BNI WILAYAH 18 MALANG**

Bagus Husein Rabani

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Email: sastranegarahusein08@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan yang di mediasi oleh variabel kepuasan kerja pada karyawan *Frontliner* Bank BNI Wilayah 18 Malang. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Menggunakan data hasil kuesioner dengan sampel 40 karyawan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah rentang skala dan analisis PLS dengan software *SEMPLS* 4.1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Dan Kepuasan kerja memediasi pengaruh *Work life balance* terhadap retensi pada karyawan *Frontliner* Bank BNI Wilayah 18 Malang.

Kata Kunci : *Work life balance*, retensi karyawan, kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Front Liner* Bank BNI Wilayah 18 Malang ” dengan baik dan tepat waktu.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Titiek Ambarwati, M.M., selaku Dosen Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Dra. Siti Nurhasanah, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, atas segala bimbingan, saran, dan perhatian yang diberikan dengan penuh kesabaran.

6. Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu, wawasan, serta pengalaman berharga selama masa perkuliahan.

7. Kedua orang tua saya, uti, serta om dan tante saya yang ada di keluarga Oesmandjie yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta menjadi sumber semangat terbesar bagi penulis.

8. Zahra Yans Shafiyah sebagai teman saya yang telah memberikan dukungan luar biasa sejak awal penyusunan ide judul hingga proses pengajuan proposal skripsi diterima. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Agnis Bunga R.M., yang dengan tulus dan sabar telah membantu penulis dalam melakukan revisi dari tahap awal hingga seminar proposal.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi tambahan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Malang, 2025

Penulis,

(tanda tangan)

Bagus Husein Rabani

NIM: 202110160311120

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
<i>ABSTRAK</i>	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Retensi Karyawan.....	8
2.1.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan	8
2.1.3 Indikator Retensi Karyawan	10
2.2 Kepuasan Kerja	10
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	10
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja	11
2.3 <i>Work Life Balance</i>	12
2.3.1 Definisi <i>Work Life Balance</i>	12
2.3.2 Indikator dari <i>Work Life Balance</i>	12
2.4 Penelitian Terdahulu	13
2.5 Kerangka Pikir	17
BAB III	20
METODE PENELITIAN	20

3.1	Jenis Penelitian	20
3.2	Lokasi Penelitian	20
3.3	Populasi, Sampel, dan tehnik sampling	20
3.3.1	Populasi	20
3.3.2	Sampel.....	21
3.3.3	Teknik Sampling	21
3.4	Sumber data dan Tehnik Pengumpulan Data.....	22
3.4.1	Sumber data.....	22
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data	22
3.4.3	Teknik Pengolahan Data.....	22
3.5	Definisi Operasional Variabel	23
3.5.1	Retensi Karyawan (Y)	24
3.5.2	Kepuasan Kerja (Y)	24
3.5.3	<i>Work Life Balance</i> (X)	25
3.6	Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1	Rentang Skala.....	26
3.6.2	Teknik Analisis Data.....	27
3.7	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	28
3.7.1	Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>)	28
3.7.2	Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	28
3.7.3	Uji Reliabilitas Konstruk.....	29
3.8	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	30
3.8.1	R-Square (<i>R</i>²)	30
3.8.2	F-Square (<i>f</i>²)	31
3.8.3	Uji Hipotesis (<i>Bootstraping</i>).....	32
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1	Profil Perusahaan.....	33
4.2	Struktur Organisasi	33
4.3	Gambaran Karakteristik Responden.....	37
4.4	Hasil Analisis Data.....	38
4.4.1	Deskripsi Variabel Retensi Karyawan.....	38
4.5	Analisis Data	45

4.5.1 Pengujian Model pengukuran (Outer Model).....	45
4.6 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	50
4.6.1 <i>Coefficient of Determination (R-square)</i>	51
4.6.2 <i>Effect Size (F-square)</i>	52
4.6.3. Uji Hipotesis	53
4.7 Pembahasan Hasil penelitian	57
4.7.1 Bagaimana <i>Work Life Balance</i> ,retensi karyawan, dan kepuasan kerja pada Bank BNI?	57
4.7.2 Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap retensi karyawan.....	58
4.7.3 Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap Kepuasan kerja.....	59
4.7.4 Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan	59
4.7.5 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel (Mediasi)	60
BAB V	61
PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran.....	62
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Bagi Peneliti Selanjutnya	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	70
Lampiran 1. Draft Kuesioner Penelitian.....	70
Lampiran 2. Tabulasi 40 Responden	72
Lampiran 3. Hasil Outer Model	74
Lampiran 4. Hasil Inner Model.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data LTO Karyawan Bank BNI tahun 2018 – 2024.....	1
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi Bank BNI.....	34
Gambar 4. 2.....	45
Gambar 4. 3.....	53



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 LTO Karyawan Bank BNI tahun 2018 - 2024.....	2
Tabel 2. 1 Tabulasi Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Front Liner PT Bank BNI Wilayah 18 Malang.....	21
Tabel 3. 2 Kategori & Skor.....	23
Tabel 3. 3 definisi operasional variabel	25
Tabel 3. 4 Rentang skala.....	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4. 2 Hasil Rentang Skala Variabel Retensi Karyawan.....	39
Tabel 4. 3 Hasil Rentang Skala Variabel Kepuasan kerja	41
Tabel 4. 4 Hasil Rentang Skala Variabel Work life balance.....	43
Tabel 4. 5 Nilai Outer Loadings.....	46
Tabel 4. 6 Nilai AVE.....	47
Tabel 4. 7 Internal Consistency Reliability.....	48
Tabel 4. 8 Fornell Lacker (Nilai Korelasi).....	49
Tabel 4. 9 Hasil Pemeriksaan Validitas Diskriminan	49
Tabel 4. 10 Cross Loadings	50
Tabel 4. 11 Coefficient of Determination (R-square).....	51
Tabel 4. 12 Effect Size (F-square).....	52
Tabel 4. 13 Hasil Uji Hipotesis.....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis.....	54
Tabel 4. 15 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Draft Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2. Tabulasi 40 Responden	72
Lampiran 3. Hasil Outer Model.....	74
Lampiran 4. Hasil Inner Model.....	76



DAFTAR PUSTAKA

1. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
2. Al-sharafi, H. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan – Sebuah Studi pada Organisasi Telekomunikasi di Yaman. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial, SPI 2*, 420–430.
3. Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
4. Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2016). *Human Resource Management*. Edisi Kelima Belas. Omaha: Thomson South-Western.
5. Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
6. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work–family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
7. Tirta, AP, & Enrika, R. (2020). Pengaruh work life balance, keterikatan karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7 (2), 123-140.
8. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
9. Mathis, Robert L & Jackson, Jhon H., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
10. Dessler, G. (2017) *Manajemen sumber daya manusia* . Diterjemahkan oleh A. Hamid. Jakarta: Salemba Empat. (Edisi asli 2016).
11. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge.
12. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. hlm. 182.

13. Lockwood, NR (2003). Keseimbangan kerja/kehidupan. *Tantangan dan Solusi, SHRM Research, AS* , 2 (10), 2073-2079.
14. Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). *Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. JPPP-Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8 (2), 88–94.
15. Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Mencapai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. *Jurnal Manajemen & Organisasi* , 14 (3), 224-226.
16. Hudson, P. (2005). Mitos keseimbangan kerja-kehidupan. *HR Magazine*, 50 (9), 46-50.
17. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
18. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-28). Alfabet.
19. Hair, JF, Risher, JJ, Sarstedt, M., & Ringle, CM (2019). Kapan menggunakan dan bagaimana melaporkan hasil PLS-SEM. *European Business Review* , 31 (1), 2-24.
20. Ridho, S. (2014). Teknik sampling dan analisis data deskriptif dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 5 (1), 45-60.
21. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
22. Cohen, J. (1988). *Analisis daya statistik untuk ilmu perilaku* (edisi ke-2). Lawrence Erlbaum Associates.
23. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
24. Sari, N. P., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 20(2), 154-168.
25. Dewi, K. C., & Wahyuni, S. (2021). Peran Keadilan Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional dalam Memprediksi Retensi Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 145-160.
26. Handoko, T. H., & Prasetyo, A. B. (2021). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 245-260.

27. Kurniawan, A. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Startup di Yogyakarta*. (Tesis). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
28. Ardiansyah, R., & Sari, D. P. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45-60.
29. Pratiwi, R., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Supervisor terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(1), 78-95.
30. Wijaya, D., & Pratiwi, R. (2022). Pengaruh Kesempatan Promosi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 145-162.
31. Pratiwi, R., & Hidayat, R. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Teori Equity. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 78-95.
32. Wahyuni, S., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Umum di Kota Malang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45-62.
33. Pratiwi, R., & Hidayat, R. (2022). Dampak Fleksibilitas Waktu Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis dan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Manajemen*, 15(1), 45-62.
34. Pratiwi, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Partisipatif dan Beban Peran terhadap Kesejahteraan Holistik Karyawan pada Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 134-151.
35. Sari, D. P., & Ferdiansyah, M. (2023). Pengaruh Kebijakan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Turnover Intention Karyawan Perusahaan Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 145-162.
36. Yudhany, SI, & Parwati, KY (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3 (2), 479-491.
37. Susilawati, Made. "Analisis Pengaruh Praktek *Work Life Balance*, *Job satisfaction*, dan Tingkat Stres terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan di Indonesia." *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 6.1 (2024): 189-199.

38. 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.
39. 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.
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (Jurnal Manajemen & Akuntansi Indonesia)*, 1 (3), 247-262.
40. Astuti, R. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction (Studi Kasus Pada Pt Sandang Asia Maju Abadi Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Semarang).
41. Hazami, B., & Riyanto, S. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bjb KC S Parman. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(7), 591-595.
42. Isni, Sefta Nandiatama Fahrizal, Lia Amalia, and Rina Anindita. "Pengaruh pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, *job satisfaction* dan retensi Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 19.2 (2022): 68-83.
43. 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).
44. Fitri, M.A., Riduan, Y. A., Herwan. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Job satisfaction Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2).
45. Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 843-852.
46. Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Competency*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
47. Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). *Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital*. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(8)

49. Handayani, S. (2021). *Strategi Retensi Karyawan Berbasis Kepuasan Kerja: Studi pada Perusahaan Jasa Keuangan di Surabaya*. (Tesis). Universitas Airlangga, Surabaya.
50. Said, M., & Adinna, L. N. (2025). *Pengaruh work life balance terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. *Jurnal Visionida*, 11(1), 78-86.





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

Tanggal : 20/10/2025

Kode : 2786467796
Nama : Bagus Huscin Rabani
NIM : 202110160311120
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work life balance terhadap retensi karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Bank BNI wilayah Malang
Persentase Plagiasi : 14%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



CS Dipindai dengan CamScanner

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

