

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Retensi Karyawan

Retensi karyawan adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dan mencegah mereka meninggalkan perusahaan (4). Peneliti yang lain juga menyatakan bahwa, retensi karyawan adalah keinginan perusahaan untuk mempertahankan karyawan setelah menginvestasikan waktu dan sumber daya dalam merekrut dan melatih mereka (8). Kesimpulannya adalah retensi karyawan dapat diartikan sebagai serangkaian kebijakan dan praktik yang diterapkan organisasi untuk menjaga agar karyawan merasa nyaman, dihargai, serta memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi di perusahaan.

2.1.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Retensi Karyawan

Retensi Karyawan merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan berbakat di dalam perusahaan. Banyak faktor yang dapat memengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Terdapat tujuh faktor utama yang dapat memengaruhi retensi karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan (4), antara lain:

1. **Gaji dan Tunjangan:**

Karyawan akan lebih betah bekerja jika gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai dengan usaha mereka. Misalnya, asuransi kesehatan, bonus, atau tunjangan pensiun bisa membuat karyawan merasa dihargai.

2. **Lingkungan Kerja yang Nyaman:**

Suasana kerja yang baik, hubungan harmonis dengan rekan kerja, dan dukungan dari atasan bisa membuat karyawan merasa nyaman. Fasilitas kerja yang memadai juga penting agar mereka bisa bekerja dengan baik.

3. **Peluang dan Pengembangan Karir:**

Peluang untuk belajar dan berkembang dalam karir mereka adalah faktor penting bagi banyak Karyawan. Perusahaan yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan karir yang relevan dan menarik cenderung lebih baik dalam mempertahankan Karyawan.

4. Kebijakan Perusahaan:

Kebijakan perusahaan yang fleksibel, seperti jam kerja yang fleksibel, cuti berbayar, dan program kesejahteraan Karyawan, dapat meningkatkan kepuasan Karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain.

5. *Job Security dan Work-Life Balance*:

Karyawan ingin merasa aman dalam pekerjaan mereka dan memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi. Perusahaan yang menawarkan stabilitas kerja dan mendukung work-life balance cenderung lebih baik dalam mempertahankan Karyawan.

6. Pemberian Penghargaan:

Sistem penghargaan yang adil dan transparan, termasuk gaji, tunjangan, promosi, dan pengakuan atas kinerja, dapat memotivasi Karyawan untuk tetap tinggal. Karyawan ingin merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan dihargai.

7. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan faktor emosional yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi tugas, tanggung jawab maupun lingkungan kerja, lebih kecil kemungkinan untuk mencari peluang di tempat lain. Kepuasan ini mencakup rasa pencapaian, penghargaan dan pengakuan atas kontribusi.

2.1.3 Indikator Retensi Karyawan

Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai setiap indikator retensi Karyawan (9):

1. Peluang karir

Untuk mempertahankan karyawan Perusahaan menyediakan jalur karir yang jelas dan terarah, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan posisi dalam organisasi.

2. Penghargaan

Perusahaan mempertahankan karyawan dengan memberi penghargaan (gaji dan benefit) serta pengakuan atas prestasi kerja bagi karyawan yang berkompeten dan berprestasi.

3. Rancangan pekerjaan

Perusahaan menerapkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap karyawan agar mereka memahami perannya serta dapat bekerja secara optimal sesuai dengan posisi masing-masing.

4. Hubungan karyawan

Perusahaan menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan menerapkan perlakuan yang adil dan setara terhadap seluruh karyawan tanpa memandang jabatan maupun masa kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka (10). Kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan dan berbagai aspek pekerjaan tersebut (11). Dengan demikian, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (12) yaitu:

1. Faktor psikologis faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan Karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
2. Faktor sosial faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara Karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengatur keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Keseimbangan ini membantu karyawan menghindari kelelahan kerja, menjaga kondisi mental yang stabil, serta meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan.
4. Faktor finansial faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut (10) :

1. Tunjangan
Karyawan merasa puas apabila perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai dan mendukung kesejahteraan mereka.
2. Supervisi/Atasan
Karyawan merasa puas ketika memiliki atasan yang adil, mendukung, serta mampu memberikan bimbingan dan arahan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Promosi
Karyawan merasa puas apabila perusahaan memberikan kesempatan yang jelas untuk pengembangan karier dan promosi jabatan.
4. Gaji
Karyawan merasa puas ketika perusahaan memberikan gaji yang layak dan sebanding dengan tanggung jawab serta kinerja yang telah dicapai.

5. Rekan kerja

Karyawan merasa puas apabila perusahaan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, dengan saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.

2.3 *Work Life Balance*

2.3.1 Definisi *Work Life Balance*

Work-life balance merupakan sebuah konsep yang menggambarkan keseimbangan antara kebutuhan kerja dan kebutuhan hidup pribadi. keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada tingkat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (13). *Work-life balance* sebagai merupakan keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya (14). Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan kondisi yang memungkinkan Karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya tanpa mengganggu keduanya.

2.3.2 Indikator dari *Work Life Balance*

Keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan hubungan antara keseimbangan pekerjaan dan kehidupan serta bagaimana keduanya saling mempengaruhi. *Work life balance* didefinisikan sebagai "kondisi di mana individu dapat memenuhi tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka tanpa mengalami stress berlebihan (15). Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* (16) terdiri dari :

- a. *Time balance* (keseimbangan waktu).
yaitu pembagian waktu yang seimbang antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat memenuhi tuntutan di kedua aspek tersebut tanpa merasa terbebani.
- b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan).
Meupakan sejauh mana individu dapat terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani atau kehilangan pada keduanya.
- c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Untuk mengukur sejauh mana individu merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mereka capai. Kepuasan ini berkaitan dengan apakah pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka berjalan dengan harmonis dan saling mendukung.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan landasan yang dijadikan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel bebas dan terikat. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan penelitian ini. Penelitian terdahulu menjelaskan tentang perbedaan dan persamaan pada penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2. 1 Tabulasi Penelitian Terdahulu

No	SUMBER DAN JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL
1	Yudhany, SI, & Parwati, KY (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi. <i>Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi</i> , 3 (2), 479–491. (36)	- <i>Work-Life Balance</i> - Retensi Karyawan - <i>Job satisfaction</i>	Metode analisis data pada penelitian menggunakan smartPLS 3.0. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling total	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee retention</i> . <i>Work-life balance</i> juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap <i>employee retention</i> .
2	Susilawati, Made. "Analisis Pengaruh Praktek <i>Work Life Balance</i> , <i>Job satisfaction</i> , dan Tingkat Stres terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan di Indonesia." <i>BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting</i> 6.1 (2024): 189-199. (37)	- <i>Work Life Balance</i> - <i>Job satisfaction</i> - Tingkat Stres -Retensi Karyawan	Tehnik analisis data menggunakan SmartPLS. Tehnik sampling menggunakan tehnik stratified random sampling.	WLB dan <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi Karyawan, sementara tingkat stres memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa <i>job satisfaction</i> memediasi hubungan antara praktek WLB dan retensi Karyawan, serta antara tingkat stres dan retensi .

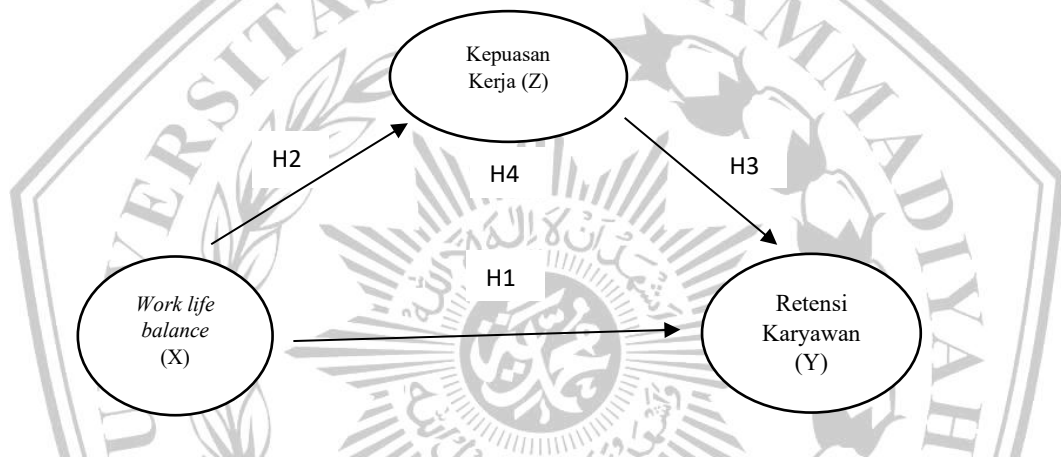
No	SUMBER DAN JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL
3	Pengaruh <i>Talent Management</i> Dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. Astrid Gabriela Hassan 2022. (38)	- <i>Talent Management</i> - <i>Work-Life Balance</i> - Retensi Karyawan -Dukungan Organisasi	Metode penelitian menggunakan aplikasi SPSS dengan pendekatan regresi liner berganda	hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>Talent Management</i> dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan, sedangkan <i>Work-Life Balance</i> tidak berpengaruh terhadap retensi Karyawan.
4	Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh <i>Work Life-Balance</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> (POS), dan <i>Organizational Commitment</i> Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. (39)	- <i>Work Life Balance</i> - <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) - <i>Organizational Commitment</i> -Retensi Karyawan	Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form. Analisis data menggunakan regresi linier berganda,& SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi Karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Solo, sedangkan <i>perceived organizational support</i> (POS) dan komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang signifikan.
5	Astuti, riana. <i>Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap retensi Karyawan melalui job satisfaction (studi kasus pada pt sandang asia maju abadi semarang)</i> . Diss. Universitas PGRI Semarang, 2023) (40)	-kompensasi - <i>work life balance</i> -retensi Karyawan -kepuasan kerja.	Teknik sample menggunakan penyebaran kuesioner dengan model skala likert. Teknik pengumpulan data uji instrument validitas dan reliabilitas menggunakan metode PLS (partial least square). Analisa data yang digunakan adalah evaluasi model pengukuran (outer model) dan structural (inner model) menggunakan software smartpls 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap retensi Karyawan, <i>work life balance</i> tidak berpengaruh terhadap retensi Karyawan, <i>job satisfaction</i> berpengaruh langsung terhadap retensi Karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> , <i>work life balance</i> memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap retensi Karyawan, kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

No	SUMBER DAN JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL
6	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Bjb Kc S Parman Baehaki Hazami, Setyo Riyanto (2022) (41)	- <i>Work Life Balance</i> - Kepuasan Kerja	Teknik pengambilan sampel menggunakan convenience sampling, Analisis menggunakan uji statistik regresi linier sederhana	hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>work life balance</i> dengan kepuasan kerja Karyawan Bank BJB KC S Parman $F(9,17382) > Sig F(0,00414)$ yang menunjukkan bahwa Semakin tinggi <i>work life balance</i> maka akan menyebabkan kepuasan kerja semakin tinggi.
7	Isni, Sefta Nandiatama Fahrizal, Lia Amalia, and Rina Anindita. "Pengaruh pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, <i>job satisfaction</i> dan retensi Karyawan." <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> 19.2 (2022): 68-83. (42)	-Pembagian Waktu Kerja -Keseimbangan Kehidupan Kerja - <i>Job satisfaction</i> -Retensi Karyawan	Metode penelitian SEM dimana metode ini adalah dimana metode multivariat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dengan menggunakan aplikasi Lisrel versi 8.8. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner.	Hasil dari penelitian ini adalah pembagian waktu kerja memiliki pengaruh positif terhadap keseimbangan kerja dan retensi Karyawan. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja juga memiliki hubungan positif terhadap <i>job satisfaction</i> dan retensi Karyawan. Temuan pada penelitian ini adalah pembagian waktu kerja tidak memiliki hubungan dengan <i>job satisfaction</i> , namun dapat menambahkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai mediasi antara pembagian waktu kerja dan <i>job satisfaction</i> .
8	N Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, <i>Work Life Balance</i> terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). <i>Diponegoro Journal of</i>	-Pelatihan -Pengembangan Karier - <i>WorkLife Balance</i> -Retensi Karyawan - Kepuasan Kerja	Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) yang dioperasikan melalui program SMART PLS 3.3.3.	Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan terhadap retensi Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan efek yang signifikan. Pengembangan karir terhadap retensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. <i>Work life balance</i> terhadap retensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. <i>Job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan dalam memediasi pengaruh

	<i>Management, 10(4). (43)</i>			pelatihan. <i>Job satisfaction</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh pengembangan karir dan retensi Karyawan. <i>Job satisfaction</i> juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh <i>work life balance</i> dan retensi Karyawan. <i>Job satisfaction</i> terhadap retensi Karyawan juga mempunyai pengaruh yang positif dan pengaruh yang signifikan.
9	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). (44)	- <i>Work Life Balance</i> - <i>Reward system</i> - <i>Job satisfaction</i>	Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinan serta uji hipotesis yang meliputi uji t & uji f.	Hasil dari penelitian ini yaitu <i>work life balance</i> dan <i>reward system</i> secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. Terbukti bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> Karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. Terbukti bahwa <i>reward system</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Kota Bengkulu.
10	Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 843-852. (45)	- <i>Work-Life Balance</i> - Kinerja - Kepuasan Kerja	Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) dengan software PLS 3.0. Skala Likert digunakan sebagai skala pengukuran.	Hasil survei menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Selain itu, <i>work-life balance</i> juga berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Karyawan. Kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan antara variabel <i>work-life balance</i> dan kinerja Karyawan.

2.5 Kerangka Pikir

Kerangka pikir disajikan untuk melihat gambaran hubungan antara variabel independen dan pengaruhnya terhadap variabel dependen serta variabel intervening. Kerangka pikir adalah hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dijelaskan sebelumnya (16). Berdasarkan penelitian ini, terdapat variabel independen (X) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Work Life Balance*. Selain itu, terdapat juga variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini ialah retensi karyawan. Terdapat juga variabel intervening (Z) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja.



1. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan

Dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (WLB) menjadi hal penting bagi perusahaan yang ingin mempertahankan Karyawan. Studi yang dilakukan oleh Yudhany & Parwati (2024), dan Susilawati (2024) menunjukkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap retensi Karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, meskipun ada perbedaan dalam temuan, secara keseluruhan, WLB dianggap sebagai elemen yang dapat memengaruhi pilihan Karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti dapat menyimpulkan hipotesis berikut:

H1: *work-life balance* mempunyai berpengaruh positif signifikan terhadap retensi Karyawan

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Yudhany & Parwati (2024) menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang menjadi penting bagi Karyawan dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:
H2: *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Retensi Karyawan

Pentingnya kepuasan kerja tidak hanya untuk produktivitas, tetapi juga untuk retensi Karyawan menjadi semakin jelas. Menurut hasil penelitian oleh Yudhany & Parwati (2024), Astuti dkk (2024), dan Nurmalitasari dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi Karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya *turnover*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi Karyawan.

4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Memahami hubungan antara *work life balance*, *job satisfaction*, dan retensi karyawan menjadi penting untuk strategi yang efektif. Penelitian oleh nurmalitasari (2024) menunjukkan bahwa *Job satisfaction* juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh *work life balance* dan retensi Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik dapat meningkatkan *job satisfaction*, yang pada akhirnya berdampak positif pada keputusan Karyawan

untuk tetap bertahan di perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti dapat menarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan.

