

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

landasan teori digunakan sebagai dasar dalam penyusunan dan analisis penelitian. Pembahasan mencakup *grand theory* yang mendasari penelitian, definisi variabel serta faktor dan indikator, meliputi *employee retention*, *job satisfaction*, dan *work life balance*.

##### 2.1.1 *Grand Theory*

*Grand theory* merupakan teori utama yang digunakan sebagai kerangka dasar dalam penelitian untuk menjelaskan fenomena dan hubungan antarvariabel yang diteliti.

##### 2.1.1.1 *Social Exchange Theory*

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dikemukakan Peter M. Blau pada tahun 1964 menjelaskan bahwa hubungan sosial, termasuk hubungan kerja antara karyawan dan organisasi, terbentuk berdasarkan proses pertukaran timbal balik. Setiap individu cenderung memberikan kontribusi apabila merasa memperoleh imbalan yang adil, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Hubungan kerja akan berlanjut ketika pertukaran tersebut dirasakan seimbang, sedangkan ketidakseimbangan dalam pertukaran dapat menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong individu untuk mengakhiri hubungan kerja [30].

*Social Exchange Theory* menempatkan perusahaan sebagai pihak yang menyediakan berbagai bentuk dukungan, sementara karyawan merespons dukungan tersebut melalui sikap dan perilaku kerja yang positif. Dukungan organisasi tidak hanya diwujudkan melalui kompensasi finansial, tetapi juga

melalui pengaturan kerja yang fleksibel, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan interpersonal yang baik, serta kejelasan peran, yang seluruhnya memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan pertukaran yang diterima.

*Employee retention* merupakan bentuk keberlanjutan hubungan kerja yang terjadi ketika karyawan merasa pertukaran dengan organisasi bersifat adil dan menguntungkan. Karyawan yang menerima dukungan organisasi secara konsisten akan mendorong keputusan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi.

*Work life balance* dapat dipandang sebagai bentuk imbal balik non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Ketika perusahaan mampu mengelola jam kerja secara wajar, memberikan fleksibilitas waktu, serta memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan menilai bahwa perusahaan memberikan dukungan yang bernilai.

*Job satisfaction* merupakan respon karyawan terhadap kualitas pertukaran yang mereka rasakan. Ketika karyawan memperoleh dukungan perusahaan yang memadai seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, hubungan kerja yang harmonis, kejelasan arahan dari atasan, serta lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan *Social Exchange Theory*, hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu *work life balance* berperan sebagai bentuk dukungan perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Dukungan tersebut kemudian memengaruhi *job satisfaction* sebagai respon psikologis atas pertukaran yang dirasakan. Selanjutnya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memperkuat *employee retention*, karena karyawan merasa

hubungan kerja yang terjalin memberikan manfaat yang seimbang. Dengan demikian, *job satisfaction* berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana *work life balance* dapat meningkatkan *employee retention* dalam industri florist.

### **2.1.2 Employee Retention**

Pembahasan pada subbab ini mencakup definisi, faktor yang mempengaruhi, dan indikator *employee retention*.

#### **2.1.2.1 Definisi Employee Retention**

*Employee Retention* adalah upaya untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensial untuk tetap loyal kepada perusahaan. Menurut Mathis & Jackson mendefinisikan retensi karyawan merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama [5]. Sedangkan menurut Sumarni menyatakan bahwa retensi karyawan adalah suatu keahlian yang dibuat oleh perusahaan dalam rangka untuk menjaga karyawan yang memiliki skill agar terus bertahan dengan perusahaan [31]. Dapat disimpulkan bahwa *Employee Retention* adalah suatu strategi yang sangat penting dalam mempertahankan keberlanjutan karyawan yang memiliki potensi tinggi bagi perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Employee Retention**

Menurut Mathis & Jackson terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap retensi karyawan antara lain [5]:

##### **1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi retensi karyawan dan berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana pekerjaan, lingkungan kerja, serta imbalan yang diterima sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan yang memiliki

tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

## **2. Kompensasi**

Kompensasi merupakan faktor yang memengaruhi retensi karyawan melalui persepsi karyawan terhadap keadilan dan kelayakan imbalan yang diterima. Gaji, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya menjadi pertimbangan penting bagi karyawan dalam menentukan keberlanjutan hubungan kerja. Kompensasi yang dipersepsikan adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk bertahan, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

## **3. Kesempatan Pengembangan dan Kemajuan dalam Organisasi**

Kesempatan untuk berkembang dan memperoleh kemajuan dalam organisasi merupakan faktor yang memengaruhi retensi karyawan, terutama terkait persepsi karyawan terhadap prospek jangka panjang di dalam organisasi. Peluang pelatihan, pengembangan keterampilan, serta kemungkinan promosi memberikan gambaran adanya masa depan karier yang jelas. Karyawan yang melihat adanya kesempatan pengembangan cenderung lebih berkomitmen dan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

## **4. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)**

*Work life balance* merupakan faktor yang memengaruhi retensi karyawan melalui kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan

kehidupan pribadi. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga melemahkan keinginan karyawan untuk bertahan. Sebaliknya, ketika karyawan merasa mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tingkat kenyamanan kerja meningkat dan kecenderungan untuk tetap bekerja dalam organisasi menjadi lebih tinggi.

#### **5. Kualitas Supervisi (*Quality of Supervision*)**

Kualitas supervisi merupakan faktor yang memengaruhi retensi karyawan melalui pengalaman karyawan dalam berinteraksi dengan atasan. Hubungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan, serta arahan yang tidak jelas dari atasan sering menjadi alasan meningkatnya pergantian karyawan. Sebaliknya, supervisi yang efektif, suportif, dan komunikatif dapat meningkatkan rasa aman, kepercayaan, serta kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga mendukung retensi karyawan.

#### **6. Kebijakan dan Praktik Perusahaan**

Kebijakan dan praktik perusahaan menjadi faktor yang memengaruhi retensi karyawan melalui kesesuaian antara harapan karyawan dan praktik organisasi yang dirasakan. Kebijakan yang adil, konsisten, dan transparan membentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi sebagai bagian dari *psychological contract*. Ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dan harapan karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

#### **2.1.2.3 Indikator Employee Retention**

Menurut Rahyuda menyatakan terdapat indikator dalam *employee retention* yaitu [32]:

## **1. Peluang Karier dalam Organisasi**

Peluang karier dalam organisasi menunjukkan kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dan mencapai kemajuan karier melalui pelatihan, pengembangan, serta kesempatan promosi.

## **2. Penghargaan yang Diberikan**

Penghargaan yang diberikan mencerminkan kompensasi finansial dan nonfinansial yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan pengakuan.

## **3. Hubungan Karyawan**

Hubungan karyawan menggambarkan kualitas hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja yang tercermin melalui komunikasi, kerja sama, dan dukungan dalam lingkungan kerja.

### **2.1.3 Job Satisfaction**

Pembahasan pada subbab ini mencakup definisi, faktor yang mempengaruhi, dan indikator pada *job satisfaction*.

#### **2.1.3.1 Definisi Job Satisfaction**

Menurut Spector kepuasan kerja didefinisikan sebagai pengalaman emosional yang dimiliki seseorang terkait pekerjaannya, mencakup sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai berbagai aspek dari tugas yang mereka Jalani [9]. Hal ini membentuk sikap-sikap yang saling berhubungan dan berdampak pada motivasi serta kinerja karyawan. Sementara itu, Robbins mendeskripsikan *job satisfaction* sebagai perasaan puas yang muncul dari penilaian individu

terhadap karakteristik pekerjaan, seperti tantangan yang diberikan, tingkat gaji, serta hubungan dengan rekan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kesejahteraan keseluruhan karyawan [33]. Dari kedua definisi tersebut, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja melibatkan proses evaluasi yang berlangsung secara terus-menerus, di mana faktor-faktor seperti pencapaian pribadi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam membentuk sikap karyawan terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas individu terhadap pekerjaannya yang mencakup berbagai aspek tugas dan lingkungan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja serta keberlanjutan hubungan kerja secara keseluruhan.

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction***

*Job satisfaction* merupakan aspek penting dalam dunia kerja. Menurut Kamsariaty faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* yaitu [34] :

##### **1. Kondisi Kerja**

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta tersedianya fasilitas dan peralatan kerja yang memadai sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan lebih produktif.

##### **2. Penghargaan dan Pengakuan**

Sistem penghargaan (*reward system*) yang adil dan pengakuan atas prestasi karyawan mampu meningkatkan rasa dihargai, motivasi, dan kepuasan kerja. Berupa bonus, kenaikan jabatan, atau penghargaan formal dari perusahaan.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan**

Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan akan membuat karyawan merasa lebih kompeten dan dihargai. Program pelatihan yang baik juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan terhadap pekerjaan.

### **4. Komunikasi dan Dukungan Manajerial**

Komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan memperkuat hubungan kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dukungan manajerial yang baik membuat karyawan merasa didengar dan dihargai.

### **5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (*Work Life Balance*)**

Fleksibilitas jam kerja, beban kerja yang wajar, dan dukungan terhadap kehidupan pribadi membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

### **6. Hubungan Kerja**

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang positif. Konflik yang minim dan kolaborasi yang baik meningkatkan kepuasan dan semangat kerja.

#### **2.1.3.3 Indikator *Job Satisfaction***

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang krusial untuk mempertahankan karyawan. Menurut Luthans terdapat indikator dari *job satisfaction*, [35] yaitu :

### **1. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)**

Menekankan seberapa menarik dan memuaskannya tugas yang dijalani oleh karyawan. Kepuasan akan meningkat ketika pekerjaan memberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru, menghadapi tantangan yang relevan, serta menerima tanggung jawab lebih besar dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **2. Kepuasan terhadap Gaji/Upah (*Pay*)**

Gaji mencerminkan persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterima. Kepuasan meningkat apabila gaji dianggap layak, adil, dan sesuai dengan beban kerja serta standar organisasi.

### **3. Kepuasan terhadap Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*)**

Berkaitan dengan adanya peluang karier dan kenaikan jabatan. Kesempatan promosi yang jelas memberikan tanda bahwa perusahaan menghargai kontribusi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **4. Kepuasan terhadap Pengawasan (*Supervision*)**

Pengawasan mencakup kualitas dukungan dan bimbingan dari atasan. Atasan yang memberikan arahan, bantuan, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

### **5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja (*Coworkers*)**

Hubungan kerja yang harmonis serta dukungan yang diberikan rekan kerja. Lingkungan sosial yang positif membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung tercapainya kepuasan kerja.

## 6. Kepuasan terhadap Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

Kondisi kerja mencakup lingkungan fisik seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kenyamanan karyawan. Kondisi kerja yang baik memudahkan pelaksanaan tugas dan meningkatkan kenyamanan, sehingga berkontribusi pada kepuasan kerja.

### 2.1.4 *Work Life Balance*

Pembahasan pada subbab ini mencakup definisi, dan indikator pada *work life balance*.

#### 2.1.4.1 Definisi *Work Life Balance*

Menurut Lockwood, *work life balance* didefinisikan sebagai situasi di mana antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dijaga dalam keadaan yang seimbang. Bagi seorang pekerja, hal ini berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan, keluarga, serta aspek-aspek kehidupan pribadi. Pentingnya keseimbangan ini terletak pada dampaknya terhadap kualitas hidup dan kesejahteraan individu [36]. Sementara Menurut Robert L. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa *work life balance* juga dapat diartikan sebagai usaha untuk mencapai keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan.[37] Berdasarkan kedua definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan suatu kondisi atau usaha untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi.

#### 2.1.4.2 Indikator *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus & Allen, terdapat tiga indikator dalam *wok life balance* yaitu [38] :

### 1. ***Time Balance*** (Keseimbangan Waktu)

Kemampuan individu untuk membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan salah satu indikator penting dalam *work life balance*. Seseorang yang mampu mengatur waktunya dengan baik dapat menyeimbangkan pekerjaan, keluarga, rekreasi, dan kebutuhan pribadi lainnya, sekaligus menghindari kelelahan atau rasa kewalahan.

### 2. ***Involvement Balance*** (Keseimbangan Keterlibatan)

Kemampuan individu dalam membagi perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang memiliki perhatian dan kepedulian terhadap peran pekerjaan, namun tetap mampu memberikan perhatian yang memadai terhadap keluarga atau kehidupan pribadinya, menunjukkan tingkat *work life balance* yang lebih baik.

### 3. ***Satisfaction Balance*** (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan berkaitan dengan sejauh mana individu merasa puas dengan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadinya. Seseorang yang merasa puas dengan pencapaian di pekerjaan dan juga menikmati hubungan keluarga serta waktu luang memiliki tingkat *satisfaction balance* yang tinggi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi landasan yang digunakan peneliti untuk membandingkan dan menelaah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sejumlah penelitian sebelumnya dijadikan referensi utama dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan ilmiah. Kajian tersebut membantu menjelaskan persamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

**Tabel 3. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
1	Meldasari Said & Lapitri Noor Adinna, 2025 “ <i>The Effect of Work Life Balance on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediator</i> ”	Menganalisis pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Retention</i> , pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i> serta menguji peran mediasi <i>Job Satisfaction</i> pada karyawan PT Berkat Dukungan Niaga.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga. <b>Sampel</b> : 51 Karyawan (Responden). <b>Unit Analisis</b> : Individu (Karyawan) yang menjadi responden penelitian. <b>Sampling</b> : Total Sampling.	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis Data</b> : SEM-PLS dengan menggunakan <i>software</i> SmartPLS 4.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara <i>work life balance</i> dan retensi karyawan.
2	Muhammad Iqbal Muhaimin, Rizky Fauzan, Pratama Saputra & Karsim, 2025 “ <i>Pengaruh Reward dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan melalui Job Satisfaction sebagai Mediasi pada Generasi Z di Coffee Shop Pontianak</i> ”	Menganalisis pengaruh reward dan <i>work-life balance</i> terhadap retensi karyawan dengan <i>job satisfaction</i> sebagai variabel mediasi, khususnya pada karyawan Generasi Z yang bekerja di coffee shop di Pontianak.	<b>Populasi</b> : Karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai coffee shop di Kota Pontianak. <b>Sampel</b> : 148 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan Generasi Z). <b>Sampling</b> : <i>Purposive sampling</i>	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif eksplanatori. <b>Analisis data</b> : Structural Equation Modeling (SEM) berbasis SmartPLS 4.	Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> . <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. <i>Job satisfaction</i> memediasi secara signifikan hubungan antara <i>work life balance</i> dan retensi karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
3	Ernita Yusnani & Arif Partono Prasetio, 2018 <b>“Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil”</b>	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> pada karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ di Jawa Barat.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil YZ sebanyak 75 orang. <b>Sampel</b> : 75 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Sampel jenuh (non-probability sampling).	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> .
4	Auliya Septiyana, Gregorius N. Masdjojo, 2025 <b>“Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Milenial di Kota Semarang”</b>	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>burnout</i> terhadap kepuasan kerja dengan <i>budaya kerja</i> sebagai variabel intervening pada karyawan milenial di Kota Semarang.	<b>Populasi</b> : Beberapa karyawan milenial di Kota Semarang <b>Sampel</b> : 80 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan milenial) <b>Sampling</b> : Purposive sampling	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan bantuan <i>software SmartPLS 3</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>kepuasan kerja</i>
5	Riani Prihatini Ishak & Yuda Pratama, 2021 <b>“Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta”</b>	Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada <i>Main Kitchen di First Love Patisserie Jakarta</i> .	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan Main Kitchen First Love Patisserie Jakarta sebanyak 36 orang. <b>Sampel</b> : 36 responden (seluruh populasi dijadikan sampel). <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : <i>Non-probability sampling</i> dengan metode sampling jenuh (sensus)	<b>Jenis Penelitian</b> : Deskriptif, kuantitatif, dan verifikatif. <b>Analisis data</b> : Analisis statistik deskriptif dan inferensial menggunakan SPSS v.25. Uji hipotesis, uji F (simultan), dan Adjusted R <sup>2</sup> .	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
6	Savega Novialdi Pratama Putri & Khoirur Rozaq, 2025 “ <i>Pengaruh Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan dengan Moderasi Kompensasi</i> ”	Menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> terhadap retensi karyawan dengan moderasi kompensasi.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan di perusahaan <b>Sampel</b> : 99 Karyawan (Responden) <b>Unit Analisis</b> : Individu (Karyawan) <b>Sampling</b> : Sampel jenuh atau sensus	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif <b>Analisis Data</b> : SEM-PLS dengan menggunakan <i>software</i> SmartPLS SEM	<i>Work life balance</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.
7	Ria Rindi Astuti, Heri Prabowo & Ratih Hesti Utami Puspitasi, 2023 “ <i>The Effect of Compensation and Work-Life Balance on Employee Retention Through Job Satisfaction (Case Study at PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang)</i> ”	Menganalisis pengaruh kompensasi dan <i>work-life balance</i> terhadap retensi karyawan, serta mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. <b>Sampel</b> : 100 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Non-probability sampling	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif <b>Analisis Data</b> : <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan menggunakan <i>software</i> SmartPLS 3.0.	<i>Work-life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Astrid Monika, Akhir Lusono & Diana Angrainin Kusumawati, 2025 “ <i>Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Nakau Lampung Utara)</i> ”	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, baik secara simultan maupun parsial.	<b>Populasi</b> : Karyawan PT Nakau Lampung Utara. <b>Sampel</b> : 93 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Slovin Sampling	<b>Jenis penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis Data</b> : Regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. <i>Work-life balance</i> dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
9	Roslinda Jasmine Darmawan, 2025 “ <i>Pengaruh Budaya Kerja dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Startup</i> ”	Menganalisis pengaruh budaya kerja dan <i>work life balance</i> terhadap retensi karyawan di perusahaan startup	<b>Populasi</b> : Karyawan pada perusahaan startup di Indonesia <b>Sampel</b> : 100 responden <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan startup) <b>Sampling</b> : <i>Purposive Sampling</i>	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif <b>Analisis Data</b> : Regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
10	Asna Mahlikhatul Muarifah, Heri Prabowo & M. Fajar Dharmaputra, 2024 <b>“Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Work Life Balance Terhadap Retensi karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur”</b>	Menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan <i>work life balance</i> terhadap retensi karyawan, serta mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ( <i>intervening</i> ).	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan tetap bulanan PT Laksana Bus Manufaktur sebanyak 282 orang. <b>Sampel</b> : 105 karyawan tetap bulanan. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : <i>Simple random sampling</i> .	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis Data</b> : Menggunakan SEM ( <i>Structural Equation Modelling</i> ). Diolah dengan <i>software</i> SmartPLS 3.3.	Work life balance berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi karyawan. <i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh <i>work life balance</i> terhadap retensi karyawan secara positif dan signifikan.
11	Apriliawan Khafid Muzuka, Untung Lasiyono & Taudlikhul Afkar, 2025 <b>“Enhancing Employee Retention: The Role of Work-Life Balance, Organizational Support, and Job Satisfaction among Millennials and Gen-Z at Bogasari Flour Mills Surabaya”</b>	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan, khususnya pada generasi Millennial dan Gen-Z di Bogasari Flour Mills Surabaya.	<b>Populasi</b> : Karyawan Millennial dan Gen-Z di Bogasari Flour Mills Surabaya. <b>Sampel</b> : 150 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : <i>Purposive sampling</i> (responden dipilih berdasarkan kriteria usia generasi Millennial dan Gen-Z).	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : <i>Structural Equation Modeling – Partial Least Squares</i> (SEM-PLS).	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
12	Felisha Diensy Audillah, Dita Puruwita, Annisa Lutfia, 2025 <b>“Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement pada Karyawan Gen Z”</b>	Menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan Generasi Z (usia 13–28 tahun) yang bekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta), berjumlah 340 orang. <b>Sampel</b> : 184 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan gen Z). <b>Sampling</b> : <i>Simple random sampling</i>	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS) menggunakan SmartPLS 4	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
13	Yunia Tri Adiyono, Andreas Wahyu Gunawan P. , Justine Tanuwijaya, 2024 “ <b>Pengaruh Satisfaction with Interinsic Reward (SIR), Work Life Balance, &amp; Satisfaction with Exterinsic Reward (SER) terhadap Job Satisfaction yang Mempengaruhi Turnover Intention Industri Perhotelan Jakarta</b> ”	Menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan Generasi Z di PT PLN (Persero) UID Jawa Barat, sebanyak 230 orang <b>Sampel</b> : 146 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan gen Z). <b>Sampling</b> : Simple random sampling	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS) menggunakan SmartPLS 4	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>
14	Hanisa Putri Pratama, Iwan Kresna Setiadi, 2021 “ <b>Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta</b> ”	Meganalisis pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada perusahaan startup di Jakarta.	<b>Populasi</b> : Karyawan perusahaan startup di Jakarta <b>Sampel</b> : 100 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan milenial) <b>Sampling</b> : <i>Non-probability purposive sampling</i>	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Analisis regresi multivariat menggunakan program SmartPLS 3.0.	Dimensi <i>work-life balance</i> yang meliputi <i>Work Interference with Personal Life, Personal Life Interference with Work, Work Life Enhancement</i> , dan <i>Personal Life Enhancement</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial.
15	Bambang Setiono, Ronny Samsul Bahri, 2025 “ <b>Pengaruh Work-Life Balance dan Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek</b> ”	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap <i>job satisfaction</i> dengan <i>employee engagement</i> sebagai variabel mediasi pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek.	<b>Populasi</b> : 376 karyawan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek <b>Sampel</b> : 65 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan) <b>Sampling</b> : non-probability sampling	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan bantuan <i>software SmartPLS 4.0</i>	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
16	Fadhila Jasmin Indra, Zackharia Rialmi, 2022 “ <b>Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)</b> ”	Menganalisis pengaruh <i>work-life balance</i> , <i>burnout</i> , dan <i>lingkungan kerja</i> terhadap kepuasan kerja karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi.	<b>Populasi</b> : 34 pegawai tetap PT Meka Eduversity Komunikasi <b>Sampel</b> : 34 responden. <b>Unit analisis</b> : Individu (pegawai tetap) <b>Sampling</b> : <i>Saturated sampling</i>	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif.  <b>Analisis data</b> : Menggunakan <i>Partial Least Square (PLS)</i> dengan bantuan <i>software SmartPLS 3.2.9</i>	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
17	Imam Zuhri, Tyna Yunita & Muhammad Asif Khan, 2025 “ <b>Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Hamasah Konstruksi Indonesia</b> ”	Menganalisis pengaruh komitmen afektif, kepuasan kerja, dan <i>perceived organizational support</i> terhadap retensi karyawan di PT. Hamasah Konstruksi Indonesia	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan PT. Hamasah Konstruksi Indonesia sebanyak 300 orang. <b>Sampel</b> : 300 karyawan (Responden) <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Sensus	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif.  <b>Analisis data</b> : <i>Partial Least Square – Structural Equation Modeling (SEM-PLS)</i> menggunakan <i>software SmartPLS</i> .	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
18	Elisabeth Putri Surya Widiani dan Fuad Mas’ud, 2023 “ <b>Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Supportive Work Environment terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel)</b> ”	Menganalisis pengaruh <i>work life balance</i> , kepuasan kerja, dan <i>supportive work environment</i> terhadap retensi karyawan pada PT. Nasmoco Cabang Gombel Semarang.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel Semarang, sebanyak 63 orang. <b>Sampel</b> : 63 responden (seluruh populasi). <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan tetap). <b>Sampling</b> : Sensus sampling	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis Data</b> : Uji deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis Menggunakan <i>Software IBM SPSS Statistic 21</i> .	<i>Work life balance</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
19	Antik Trivosa Anggraeni Bate & Awan Santosa (2025) berjudul <b>“Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di PT. Intracawood Cabang Tarakan”</b>	Menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap retensi karyawan pada PT. Intracawood Cabang Tarakan.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan aktif di PT. Intracawood Cabang Tarakan, berjumlah 55 karyawan. <b>Sampel</b> : 55 responden (seluruh populasi). <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Total sampling.	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif deskriptif.  <b>Analisis data</b> : Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda. Menggunakan <i>software</i> SPSS	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
20	Gabriella T. Lumbantoruan & Faif Yusuf, 2025 <b>“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Pegawai di Disdukcapil Kota Bekasi”</b>	Menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap retensi pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bekasi.	<b>Populasi</b> : Seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kota Bekasi, sebanyak 100 karyawan. <b>Sampel</b> : 100 karyawan <b>Unit analisis</b> : Individu (pegawai). <b>Sampling</b> : Total sampling.	<b>Jenis penelitian</b> : Kuantitatif statistik. Pendekatan deskriptif dan asosiatif (menguji hubungan antar variabel).  <b>Analisis data</b> : Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 30.	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi pegawai.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi Sampel dan Unit Analisisnya	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
21	Ayu Putu Nina Novyantari & Dewiati Sujadi, 2025 <i>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bali Utama Cakrawala Kuta-Bali”</i>	Meneliti pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di PT. Bali Utama Cakrawala Kuta-Bali.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan PT. Bali Utama Cakrawala. <b>Sampel</b> : 75 orang karyawan. <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Sampling jenuh	<b>Jenis penelitian</b> : Kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
22	Diva Ditya Mersita Wandara & I Made Artha Wibawa, 2025 <i>“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, serta Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan”</i>	Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi non finansial, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan di PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta, Bali.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan PT. Bakas Aneka Citra Wisata Tirta, sebanyak 79 orang. <b>Sampel</b> : 79 responden (seluruh populasi). <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Sampling jenuh (total sampling).	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif asosiatif <b>Analisis data</b> : Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Menggunakan <i>software</i> SPSS.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
23	Khairul Bahrun & Muhamat Yusuf, 2022 <i>“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT. Interaktif Media Siber)”</i>	Meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Interaktif Media Siber.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan PT. Interaktif Media Siber, sebanyak 40 orang. <b>Sampel</b> : 40 responden <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan). <b>Sampling</b> : Total sampling.	<b>Jenis penelitian</b> : kuantitatif. <b>Analisis data</b> : Analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
24	Maulana Yoga Pratama & Jakfar, 2025 <i>“Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo”</i>	Menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo.	<b>Populasi</b> : Seluruh karyawan aktif sebanyak 120 orang. <b>Sampel</b> : 55 responden ( <i>probability sampling</i> ) <b>Unit analisis</b> : Individu (karyawan).	<b>Jenis Penelitian</b> : Kuantitatif, <b>Analisis data</b> : Uji validitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

## 2.2.1 Hubungan Antarvariabel

Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dijelaskan berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Pembahasan hubungan antarvariabel bertujuan untuk menjelaskan keterkaitan antara *work life balance*, *job satisfaction*, dan *employee retention* sebagai dasar dalam perumusan hipotesis penelitian.

### 2.2.1.1 Hubungan *Work Life Balance* dengan *Employee Retention*

Menurut *Social Exchange Theory*, individu akan mempertahankan suatu hubungan apabila hubungan tersebut memberikan manfaat yang seimbang. Dalam pekerjaan, karyawan akan lebih mudah mempertahankan hubungan kerja ketika merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai [30]. Pada industri florist, *work life balance* menjadi salah satu bentuk dukungan tersebut, terutama karena beban kerja dapat meningkat secara signifikan pada musim ramai, seperti perayaan atau acara besar. Dukungan berupa fleksibilitas jam kerja, pembagian tugas yang seimbang, serta perhatian terhadap kebutuhan pribadi dapat memperkuat hubungan kerja yang berlangsung. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* [26], [39] dan [7]. Artinya, semakin baik *work life balance* yang disediakan florist, maka semakin efektif pula upaya retensi tenaga kerja.

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*.

### 2.2.1.2 Hubungan *Work Life Balance* dengan *Job Satisfaction*

Menurut *Social Exchange Theory* yang dikemukakan oleh Blau, hubungan antara organisasi dan karyawan bersifat timbal balik, di mana karyawan akan menunjukkan sikap puas apabila

merasa memperoleh perlakuan yang adil dan dukungan dari organisasi. Penerapan *work life balance* mencerminkan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pribadi karyawan, terutama dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan hidup di luar pekerjaan [30]. Dalam industri florist di Bali, yang memiliki pola kerja dinamis dan sering mengalami peningkatan pesanan pada musim tertentu, *work life balance* menjadi penting agar karyawan tidak mudah lelah atau kehilangan motivasi. Ketika florist memberikan waktu istirahat yang seimbang dan fleksibilitas kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan puas dengan lingkungan kerjanya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* [11], [12]. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dirasakan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

### **2.2.1.3 Hubungan *Job Satisfaction* dengan *Employee Retention***

Menurut *Social Exchange Theory*, kepuasan kerja muncul ketika karyawan menilai bahwa organisasi memberikan lingkungan, arahan, penghargaan, serta sistem kerja yang sepadan dengan kontribusi mereka. Hubungan timbal balik ini mendorong karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja ketika mereka merasa bahwa manfaat yang diterima selaras dengan usaha yang diberikan [30]. Pada industri florist di Bali, *job satisfaction* dapat terbentuk melalui suasana kerja yang kondusif, kesesuaian tugas dengan kemampuan, penghargaan terhadap hasil kerja, serta koordinasi yang baik dengan rekan dan atasan. Ketika aspek-aspek tersebut terpenuhi, hubungan

pertukaran antara karyawan dan florist menjadi lebih stabil. Temuan dari penelitian sebelumnya memperkuat bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* [18], [19] dan [21]. Dengan demikian, *job satisfaction* berperan dalam mendukung keberlanjutan hubungan kerja di industri florist.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*.

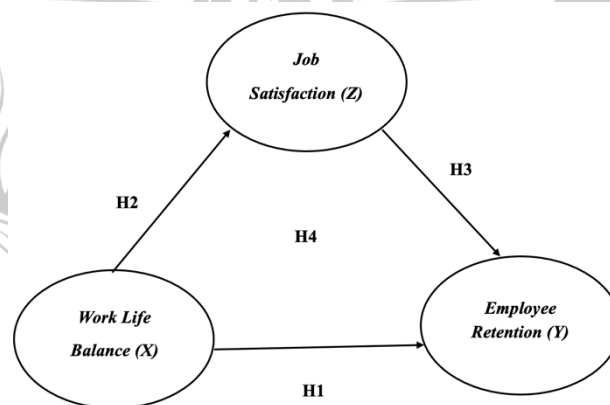
#### **2.2.1.4 Hubungan *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi**

Menurut *Social Exchange Theory*, *work life balance* merupakan bentuk dukungan organisasi yang dinilai sebagai manfaat oleh karyawan. Ketika dukungan tersebut diberikan secara konsisten, karyawan menilai bahwa organisasi memberikan perhatian yang sesuai terhadap kebutuhan mereka. Penilaian ini kemudian membentuk *job satisfaction* karena hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan berjalan secara seimbang [30]. Dalam industri florist, hal ini terlihat melalui pengelolaan jam kerja, alur kerja yang terstruktur, serta lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat menjalankan tuntutan pekerjaan tanpa mengganggu kebutuhan pribadi. *Job satisfaction* yang terbentuk dari kondisi tersebut berperan dalam memperkuat keberlanjutan hubungan kerja dan meningkatkan efektivitas retensi tenaga kerja. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *work life balance* dan *employee retention* [7], [8], dan [17]. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan.

H4: *Job satisfaction* memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee retention*.

## 2.3 Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono, kerangka pemikiran dapat didefinisikan sebagai penggabungan konsep-konsep yang menguraikan hubungan antar variabel, yang dibangun berdasarkan beragam teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Kerangka pemikiran yang efektif memberikan penjelasan teoritis mengenai bagaimana variabel-variabel penelitian saling terhubung. Dengan demikian, secara konseptual, penting untuk menguraikan keterkaitan antara variabel independen dan dependen [40]. Berdasarkan penelitian ini, Terdapat variabel dependen (Y) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Employee Retention*, variabel independent (X) yaitu *Work Life Balance*. dan terdapat juga variabel mediasi (Z) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Job Satisfaction*.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

### 1. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention*.

*Work life balance* yang diterapkan dengan baik membuat pelaksanaan tugas lebih teratur dan mendukung keberlanjutan hubungan kerja. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya

menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, [7], [26], [39], [23], [22], serta [41]. Oleh karena itu, semakin baik *work life balance* yang diterapkan, semakin tinggi tingkat *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.

## 2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

*Work life balance* yang diterapkan dengan baik membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan *job satisfaction*. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* [11], [14], [12], [25], [15], serta [13]. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dialami, semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*

## 3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Retention*

*Job satisfaction* yang tinggi menunjukkan bahwa aspek-aspek pekerjaan berjalan sesuai harapan karyawan sehingga mendukung keberlanjutan hubungan kerja. Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membuktikan hubungan positif dan signifikan antara *job satisfaction* dan *employee retention* [18], [19], [21], [20], [28], [27], dan [29]. Dengan demikian, semakin tinggi *job satisfaction*, maka semakin tinggi *employee retention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Retention*.

**4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi.**

*Work life balance* membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih teratur dan nyaman. Kondisi tersebut meningkatkan *job satisfaction*, dan *job satisfaction* yang lebih tinggi mendukung keberlanjutan hubungan kerja (*employee retention*). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara positif dan signifikan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *employee retention* [7], [8], [17], [16] dan [23]. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memengaruhi *employee retention* secara tidak langsung melalui peningkatan *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

H4 : *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Employee Retention*.