

202210160311669
Lidya Karunia Putri
Prodi Manajemen

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE*
RETENTION DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (*STUDI PADA INDUSTRI FLORIST DI BALI*)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Lidya Karunia Putri

202210160311669

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
DESEMBER 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE
RETENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (*STUDI PADA INDUSTRI FLORIST DI BALI*)

Oleh:

Lidya Karunia Putri

202210160311669

Malang, 4 Desember 2025

Telah disetujui Oleh :

Pembimbing I



(Dr. Titiek Ambarwati, M.M)

Pembimbing II



(Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE RETENTION DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Industri Florist di Bali)

Oleh :

Lidya Karunia Putri

202210160311669

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Desember 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Titiek Ambarwati, M.M.

Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

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

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE RETENTION
DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Industri Florist di Bali)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Lidya Karunia Putri

NIM : 202210160311669

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Desember 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. Titiek Ambarwati, M.M.

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

Penguji I : Dr. Uci Yulianti, M.M.

Penguji II : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,



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

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Lidya Karunia Putri
NIM : 202210160311669
Program studi : Manajemen
Surel : lidyakarunia9@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 27 Desember 2025

Yang Membuat Pernyataan,



(Lidya Karunia Putri)

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE*
RETENTION DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI (*STUDI PADA INDUSTRI FLORIST DI BALI*)**

Lidya Karunia Putri¹, Dr. Titiek Ambarwati, M.M², Ratya Shafira Arifiani, S.AB, M.M³

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, East Java

Email : lidyakarunia9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee retention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, pada industri florist di Bali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan florist yang berada pada delapan usaha florist di Bali dengan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner fisik (*hardfile*). Metode analisis data yang digunakan adalah rentang skala dan metode *Structural Equation Modeling, Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.1.1.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, serta *job satisfaction* terbukti memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap *employee retention*.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Employee Retention, Job Satisfaction*

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (*STUDI PADA INDUSTRI FLORIST DI BALI*)

Lidya Karunia Putri¹, Dr. Titiek Ambarwati, M.M², Ratya Shafira Arifiani, S.AB, M.M³

Management Study Program, Faculty of Economics and Business

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang, East Java

Email : lidyakarunia9@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of work life balance on employee retention, with job satisfaction as a mediating variable, in the florist industry in Bali. This study uses explanatory research with a quantitative approach. The population and sample in this study consisted of 75 florist employees from eight florists in Bali, using the total sampling technique. Data were collected using physical questionnaires (hard copies). The data analysis methods used were scale range and the Structural Equation Modeling, Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS 4.1.1.6 software. The research results indicate that work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee retention, work life balance has a positive and significant effect on employee retention, and job satisfaction is proven to mediate the relationship between work life balance and employee retention.

Keyword : *Work Life Balance, Employee Retention, Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan Syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan pada Program Studi Manajemen dan memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen. Penulis menyadari bahwa berbagai kesulitan dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat dilewati tanpa adanya doa, dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univesitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Muhammadiyah Malang
4. Dr. Titiek Ambarwati, M.M., selaku dosen pembimbing I dan Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M., selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing penulis hingga sampai pada titik ini. Terima kasih telah memberikan dukungan, motivasi, arahan dan bimbingan serta mendorong penulis untuk terus berkembang.
5. Teruntuk kedua orang tua saya yang sangat berharga dalam hidup, Bapak Siswahyudi dan Ibu Lasni. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang yang tulus, doa, harapan, serta dukungan yang senantiasa menjadi sumber kekuatan hingga saat ini. Terima kasih telah mengusahakan anak perempuan terakhirnya ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya, meskipun harus jauh dari kedua orang tua. Semoga pencapaian awal saya ini dapat menjadi kebanggaan bagi kalian. Kalian adalah orang tua hebat

yang selalu menjadi penyemangat dan sandaran terkuat dalam setiap langkah perjalanan hidup saya. Saya sangat bangga memiliki orang tua seperti kalian. Sehat selalu, dan semoga senantiasa diberi umur panjang agar selalu ada dalam setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.

6. Terima Kasih kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Hanindiyo Rizqi Prabowo S.T yang telah memberikan dukungan, motivasi, menemani serta membantu selama penyusunan skripsi ini, dan selalu meyakinkan diri saya bahwa saya mampu melewati dan menyelesaikannya.
7. Terima kasih kepada Canthas Wara Pakerti yang selalu menjadi tempat berbagi cerita dan bertukar pikiran, serta hadir memberikan dukungan dan motivasi dalam setiap proses yang penulis jalani.
8. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang menemani penulis di kota rantauan ini, Icha, Anggis, Gaya, Adel, Fina, Jeni dan Aiko atas kebersamaan, serta tawa dan cerita yang menjadikan masa perkuliahan ini lebih berarti.
9. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Lidya Karunia Putri, yang tidak pernah menyerah dalam menggapai dan mewujudkan mimpi. Apresiasi sebesar-besarnya atas kemampuan untuk terus berjuang dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih atas seluruh kerja keras, ketekunan, dan semangat untuk bertahan dan terus melangkah hingga sejauh ini. Melewati setiap malam penuh kelelahan, setiap pagi yang disambut dengan keraguan namun tetap dijalani, serta setiap ketakutan yang berhasil dilawan dengan keberanian. Penulis bangga telah mampu melewati berbagai fase sulit dalam kehidupan perkuliahan dan membuktikan kepada diri sendiri dengan menyelesaikan karya ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 10 Desember 2025

Penulis,

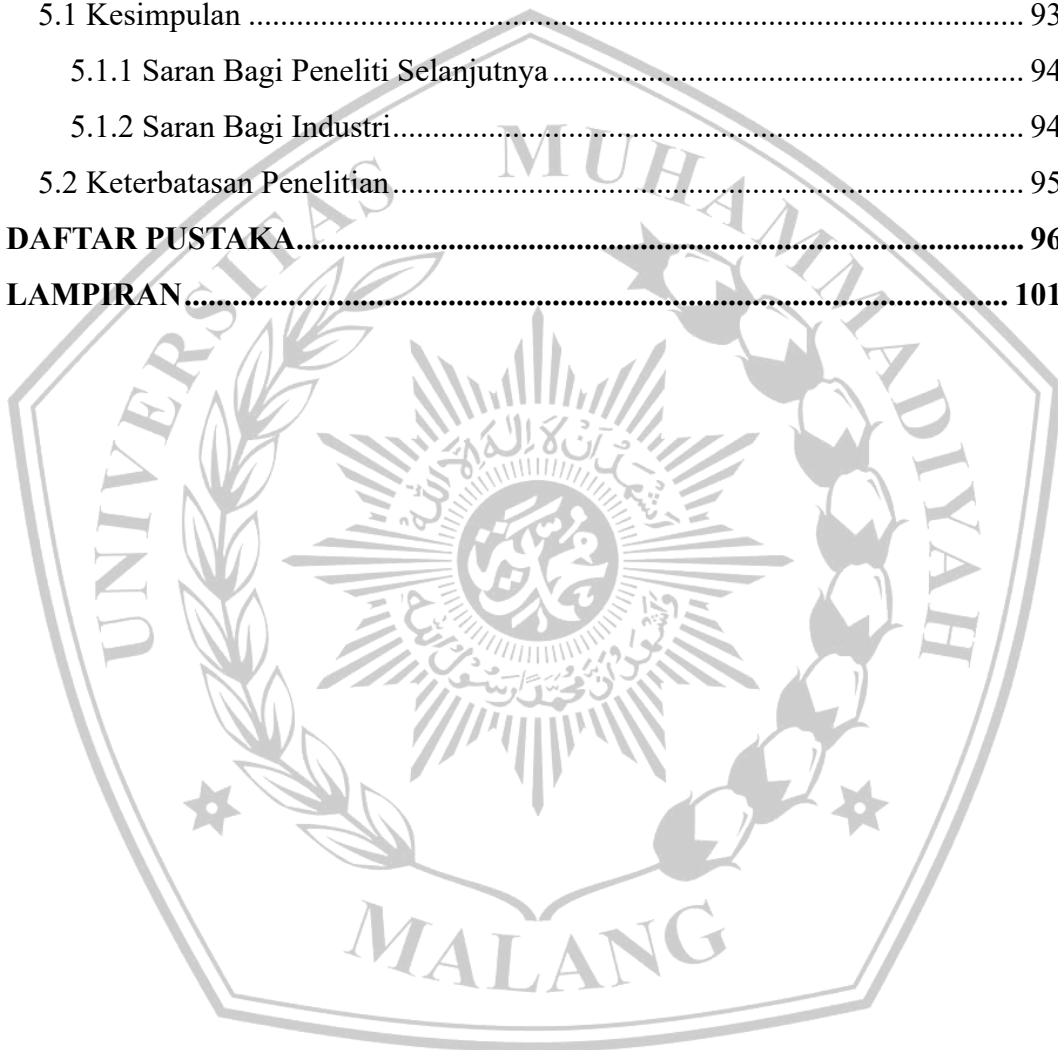
(Lidya Karunia Putri)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	12
2.1.2 <i>Employee Retention</i>	14
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i>	17
2.1.4 <i>Work Life Balance</i>	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.2.1 Hubungan Antarvariabel	31
2.3 Kerangka Pikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis desain penelitian.....	37
3.2 Lokasi/Objek dan Waktu Penelitian.....	37
3.2.1 Lokasi/Objek	37
3.2.2 Waktu Penelitian	37

3.3 Populasi Sampel dan Sampling.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.3.3 Sampling	39
3.4 Pengembangan Instrumen Penelitian.....	39
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.5.1 Sumber Data.....	40
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6 Definisi Operasional Variabel	41
3.6.1 <i>Employee Retention</i>	41
3.6.2 <i>Job Satisfaction</i>	42
3.6.3 <i>Work Life Balance</i>	44
3.7 Metode Analisis Data	45
3.7.1 Rentang Skala.....	46
3.7.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Gambaran Umum Industri.....	52
4.1.1 Profil Industri	52
4.1.2 Visi dan Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Karakteristik Responden	56
4.2 Analisis Data	61
4.2.1 Rentang Skala.....	61
4.3 Hasil Penelitian	71
4.3.1 <i>Outer Model</i>	71
4.3.2 <i>Inner Model</i>	77
4.3.3 Uji Hipotesis.....	78
4.4 Pembahasan.....	81
4.4.1 <i>Employee Retention, Work Life Balance dan Job Satisfaction</i> pada Industri Florist di Bali	81

4.4.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	87
4.4.3 Pengaruh <i>Work life balance</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	88
4.4.4 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	89
4.4.5 <i>Job Satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Employee Retention</i>	91
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan	93
5.1.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	94
5.1.2 Saran Bagi Industri.....	94
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	34
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	54
Gambar 3. Hasil Outer Loading.....	72



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Survey Awal Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Retention pada Industri Florist.....	3
Tabel 2. Data Karyawan Resign per Tahun.....	7
Tabel 3. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 4. Alternatif jawaban dan skor.....	40
Tabel 5. Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 6. Rentang Skala.....	46
Tabel 7. Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 8. Jawaban Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 9. Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 10. Jawaban Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	60
Tabel 11. Distribusi Frekuensi Employee Retention.....	62
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Work Life Balance.....	65
Tabel 13. Distribusi Frekuensi Job Satisfaction.....	68
Tabel 14. Convergent Validity.....	73
Tabel 15. Cross Loading.....	74
Tabel 16. Heterotrait monotrait ratio (HTMT).....	75
Tabel 17. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.....	76
Tabel 18. Hasil Uji R-Square.....	77
Tabel 19. Koefisien Jalur (Path Coefficient) & Spesific Indirect.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Survey Awal Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Retention pada Industri Florist (pra observasi)	101
Lampiran 2. Draft Kuesioner Penelitian	102
Lampiran 3. Tabulasi 75 Responden	107
Lampiran 4. Outer Model.....	109
Lampiran 5. Inner Model	111
Lampiran 6. Sertifikat Plagiasi.....	112



DAFTAR PUSTAKA

- [1] V. K. P. , Sari and Jemadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan: Studi Sumber Daya Manusia pada Rajaklana Resort Yogyakarta,” *Jurnal Mantra*, vol. 1, pp. 115–126, Oct. 2024, doi: 10.30588/jmt.v1i02.1731.
- [2] M. Guffar and H. B. Publisher, *PENGEMBANGAN SDM (Sumber Daya Manusia)*. Banten: PT SADA KURNIA PUSTAKA, 2023. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/372551018>
- [3] D. A. R Saputra, A. L. Tumbel, and C. M. O Mintardjo, “The Influence of Leadership Transformational, Organizational Commitment, and Talnet Management Toward Employee Retention at Pt. Pegadaian Area 2 Manado,” *EMBA*, vol. 13, no. 1, pp. 501–510, Jan. 2025, Accessed: Oct. 04, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- [4] M. I. G. Lintang, V. P. K. Lengkong, and M. D. B. Walangitan, “The Effect Influence of Talent Management and Organizational Commitment on Employee Retention at PT. Bumi Karsa Tondano Region,” *EMBA*, vol. 12, pp. 397–405, Jan. 2024.
- [5] R. L. Mathis and J. H. Jackson, *Human Resource Management*, 13th ed. 2010.
- [6] S. Nurmalitasari and Andiyani, “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang),” *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, vol. 10, no. 3, pp. 1–15, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [7] M. Said and L. Noor Adinna, “The Effect of Work Life Balance on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediator,” *Visionida*, vol. 11, pp. 78–86, Jun. 2025, [Online]. Available: <https://ojs.unida.ac.id/Jvs>,
- [8] I. M. Muhaimin, Fauzan R., Saputra P., and Karsim, “Pengaruh Reward Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Coffee Shop Pontianak,” vol. 1, pp. 169–181, Jun. 2025, doi: <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.339>.
- [9] P. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications, Inc., 2012. doi: 10.4135/9781452231549.

- [10] A. Syaputra, “Pengaruh Loyalitas Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru,” vol. 4 No. 1, pp. 125–139, Feb. 2017, Accessed: Oct. 04, 2025. [Online]. Available: <https://media.neliti.com/media/publications/123316-ID-pengaruh-loyalitas-kerja-dan-pelatihan-k.pdf>
- [11] E. Yusnani and P. P. Prasetio, “Contribution of Work Life Balance Against Job Satisfaction on Employee of Cooperative Service and Small Business,” Jul. 2018.
- [12] A. Septiyana and G. N. Masdjojo, “Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Milenial di Kota Semarang,” *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, vol. 6, no. 5, pp. 4029–4041, Aug. 2025, doi: 10.38035/jmpis.v6i5.
- [13] F. D. Audillah, D. Puruwita, and A. Lutfia, “Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement pada Karyawan Gen Z,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 4, no. 3, pp. 441–450, Sep. 2025, doi: 10.55606/jimak.v4i3.4911.
- [14] H. P. Pratama and I. K. Setiadi, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta,” *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, vol. 4, no. 2, pp. 25–39, Oct. 2021, doi: 10.24176/bmaj.v4i2.6602.
- [15] B. Setiono and R. S. Bahri, “Pengaruh Work-Life Balance dan Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Proyek,” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, vol. 10, no. 8, pp. 6429–6447, Aug. 2025.
- [16] A. M. Muarifah, H. Prabowo, and M. F. Dharmaputra, “Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Laksana Bus Manufaktur,” *Journal Of Social Science Research*, vol. 4, no. 4, pp. 772–787, 2024, Accessed: Oct. 17, 2025. [Online]. Available: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- [17] K. A. Muzuka, U. Lasiyono, and T. Afkar, “Enhancing Employee Retention: The Role of Work-Life Balance, Organizational Support, and Job Satisfaction Among Millenials and Gen-Z AT Bogasari Flour Mills Surabaya.,” *Business and Accounting Research (IJEBA) Peer Reviewed-*

International Journal, vol. 9, no. 1, Feb. 2025, [Online]. Available: <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>

- [18] R. P. Ishak and Y. Pratama, "Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta," *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, vol. 26, no. 1, pp. 10–22, Mar. 2021.
- [19] I. Zuhri, T. Yunita, and M. A. Khan, "Pengaruh Komitmen Afektif, Kepuasan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Haamasah Konstruksi Indonesia.," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, vol. 2, no. 4, pp. 742–755, Jul. 2025, doi: 10.61722/jemba.v2i4.1269.
- [20] A. T. A. Bate and A. Santosa, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT. Intracawood Cabang Tarakan," *Economic Reviews Journal*, vol. 4, no. 1, pp. 321–334, 2025, doi: 10.56709/mrj.v4i1.661.
- [21] A. P. N. Novyantari and Dewiati. Sujadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Bali Utama Cakrawala Kuta-Bali," *Journal Research of Management (JARMA)*, vol. 6, no. 1, pp. 120–133, Dec. 2024.
- [22] S. N. P. Putri and K. Rozaq, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan dengan Moderasi Kompensasi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 13, no. 1, pp. 94–105, Mar. 2025, doi: 10.26740/jim.v13n1.p94-105.
- [23] R. R. Astuti, H. Prabowo, and R. H. U. Puspitasari, "The Effect of compensation and Work-Life Balance on Employee Retention Through Work Satisfaction (Case Study at PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang," *Stability: Journal of Management and Business*, vol. 6, no. 1, pp. 39–62, 2023, doi: 10.26877/sta.v6i1.16270.
- [24] E. P. S. Widiani and F. Mas'ud, "Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel)," *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, vol. 12, no. 4, pp. 1–13, 2023, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- [25] F. J. Indra and Z. Rialmi, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)," *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, vol. 5, no. 2, pp. 90–99, Sep. 2022, doi: 10.33753/madani.v5i2.223.

- [26] A. Monika, A. Lusono, and D. A. Kusumawati, "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan," *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 48–59, Sep. 2025, doi: 10.61132/prosemnasimkb.v2i2.181.
- [27] D. D. M. Wandara and I. M. A. Wibawa, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 9, no. 5, pp. 1798–1817, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p08.
- [28] K. Bahrin and M. Yusuf, "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber)," *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, vol. 3, no. 2, pp. 260–271, Jul. 2022, [Online]. Available: www.jurnal.umb.ac.id
- [29] M. Y. Pratama and Jakfar, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo," *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, vol. 8, no. 3, pp. 1193–1202, Jul. 2025.
- [30] P. M. Blau, *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons, 1964.
- [31] V. A. Srimulyani, "Talent Management dan Konsekuensinya terhadap Employee Engagement dan Employee Retention," *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 3, no. 4, pp. 538–552, Sep. 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v3i4.157.
- [32] I. B. Gede, S. Putra, and A. G. Rahyuda, "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN," vol. 5, no. 2, pp. 810–837, 2016.
- [33] S. A. R. Wirayawan and Sukmarani, "Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Sales," *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, vol. 12, no. 1, pp. 76–87, 2023.
- [34] Kamsariaty, "Manajemen Kepuasan Kinerja Karyawan Dalam Kegiatan Bongkar Muat Peti Kemas pada PT Seroja Cabang Banjarmasin," vol. 8, no. 2, Sep. 2024, doi: <https://doi.org/10.35130/jrimk>.
- [35] Fred. Luthans, *Organizational behavior : an evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.

- [36] N. R. Lockwood, "Work/Life Balance Challenges and Solutions," 2003. [Online]. Available: <http://www.wordsby.com/words/work-lifebalance.asp>
- [37] P. P. Puryana and A. T. Ramdani, "Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera," *FRIMA*, no. 3, pp. 720–747, 2020.
- [38] J. Greenhaus, *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. 2011. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/259280583>
- [39] R. J. Darmawan, "Pengaruh Budaya Kerja dan Work life balance Terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Startup Roslinda Jasmine Darmawan," *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, vol. 4, no. 4, 2025.
- [40] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV., 2013.
- [41] S. Handoko, W. Tumbur, M. L. Tobing, and R. Setyawan, "Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z," vol. 4 No. 1, no. 1, pp. 279–288, Mar. 2024, [Online]. Available: <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamika>
- [42] i Ghozali and K. A. Kusumadewi, *Smart PLS 4*, 1st ed. Yoga Pratama, 2023.
- [43] Joseph F. Hair Jr., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. 2021. doi: doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7.

202210160311669
Lidya Karunia Putri
Prodi Manajemen

Lampiran 6. Sertifikat Plagiasi



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

Tanggal : 9/12/2025

Kode : 2840871606
Nama : Lidya Karunia Putri
NIM : 202210160311669
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Industri Florist Di Bali)
Persentase Plagiasi : 4%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



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

