

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE*  
*RETENTION* PADA GENERASI MILENIAL MELALUI *JOB*  
*SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT.  
SUCOFINDO CABANG SURABAYA  
(Studi pada karyawan Milenial PT. Sucofindo Cabang Surabaya)**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Zabrina Sofie Az Zahra**

**202010160311393**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2024**

**SKRIPSI**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE RETENTION  
PADA GENERASI MILENIAL MELALUI JOB SATISFACTION  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUCOFINDO CABANG SURABAYA  
(Studi pada Karyawan Milenial PT. Sucofindo Cabang Surabaya)**


Oleh :

**Zabrina Sofie Az Zahra**  
202010160311393

Diterima dan disetujui  
pada tanggal 25 Mei 2024

Pembimbing I,


Pembimbing II,

  
Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.

  
Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,

  
Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

  
Dr. Nurul Asfiah, M.M.





**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE RETENTION  
PADA GENERASI MILENIAL MELALUI JOB SATISFACTION  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SUCOFINDO CABANG SURABAYA  
(Studi pada Karyawan Milenial PT. Sucofindo Cabang Surabaya)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Zabrina Sofie Az Zahra

NIM : 202010160311393

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. Nurul Asfiah, M.M.

Penguji II : Novita Ratna Satiti, S.E., M.M. Ph.D.

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

Penguji IV : Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Jurusan,



Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Zabrina Sofie Az Zahra

NIM : 202010160311393

Program Studi : Manajemen

Surel : [sofieazzahra11@gmail.com](mailto:sofieazzahra11@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, baik Sebagian maupun Keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan 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 tercantumkan 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 sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 15 Mei 2024  
Yang membuat pernyataan,



Zabrina Sofie Az Zahra

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION* MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA GENERASI MILENIAL SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. SUCOFINDO CABANG SURABAYA  
(Studi Pada Karyawan Milenial PT.Sucofindo Cabang Surabaya)**

**Zabrina Sofie Az Zahra<sup>1</sup>, Nazaruddin Malik<sup>2</sup>, Sandra Irawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Malang

Email: sofieazzahra11@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap *employee retention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanasi dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan milenial PT. Sucofindo Cabang Surabaya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dibantu dengan *software SmartPLS (4.0)*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci** : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE  
RETENTION THROUGH JOB SATISFACTION IN THE MILLENNIAL  
GENERATION AS A INTERVENING VARIABLE AT PT. SUCOFINDO  
SURABAYA BRANCH**

**(Studi On Millennial Employees Of PT.Sucofindo Surabaya Branch)**

**Zabrina Sofie Az Zahra<sup>1</sup>, Nazaruddin Malik<sup>2</sup>, Sandra Irawati<sup>3</sup>**

Management, Faculty of Economic and Business,

University Of Muhammadiyah Malang

Email : sofieazzahra11@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the effect of work-life balance on employee retention with job satisfaction as a mediating variable. This study used quantitative research. The sample used in this study was 115 millennial employees of PT. Sucofindo Surabaya Branch. The sampling technique used in this study is nonprobability sampling with purposive sampling techniques. Data collection techniques in this study used questionnaires. The data analysis technique used is path analysis assisted by SmartPLS software (4.0). The results of this study found that work-life balance has a positive and significant effect on employee retention. Work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee retention. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee retention with job satisfaction as an intervening variable.

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



## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Maha besar Allah SWT Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji hanya milik-Nya, yang telah memberikan kekuatan dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Employee Retention* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada karyawan milenial di PT. Sucofindo Cabang Surabaya)”**. Guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Manajemen.

Dengan diiringi sholawat dan salam yang senantiasa melimpah ke Nabi Muhammad SAW, Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga limpahan doa dan sholawat tertuju kepada keluarga dan sahabatnya, seluruh umatnya, yang dengan tulus Ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima segala kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini dan semoga apa yang diteliti dalam skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Selama proses penyusunan skripsi, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan Syukur dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang dan juga selaku dosen pembimbing I yang selalu membimbing, membantu, dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Terima kasih atas bimbingannya.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Terima kasih atas bimbingannya.
4. Dra. Sandra Irawati, M.M., selaku dosen pembimbing II yang selalu membimbing, membantu, dan mengarahkan saya dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi.
5. Saya ucapkan terima kasih kepada orang tua saya, Bapak Dinda Rudiyanto dan Ibu Luluk Hartiningsih yang telah memberikan dukungan dan kasih sayang kepada saya, yang menghabiskan waktunya untuk mencari dana untuk saya mencari ilmu dan mengusahakan yang terbaik untuk saya. Terima kasih atas doanya yang diberikan kepada saya sehingga bisa sampai di titik ini dan menyelesaikan S1 saya dengan baik tanpa kurang suatu apapun. Terima kasih sudah membimbing saya dalam kondisi apapun. Semoga Allah SWT selalu menjaga dan melindungi kedua orang tua saya, dan menyayangi mereka sebagaimana mereka menyayangi saya. Semoga bapak dan ibu panjang umur.



6. Terima kasih kepada Bu Didya selaku HRD di PT. Sucofindo Cabang Surabaya dan seluruh karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya yang telah membantu saya dalam melakukan penelitian ini.
7. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu kepada saya.
8. Terima kasih kepada Vella Dya Ony Rahmanda yang abis ini juga S.H., Aulia Tsaniyah Intan Putri, A.Md.Keb, Fabilla Ananda Alifia, dan Grezikha Azzahra Yusup, selaku sahabat saya yang sudah seperti keluarga bagi saya. Mereka yang selalu ada dalam kondisi apapun meskipun kita seperti tim SAR. Mereka selalu ada disaat saya lagi kesusahan, galau, dan juga bahagia dalam kondisi online maupun offline.
9. Terima kasih kepada Nabilah Hani Nurjannah yang mau direpotkan apabila saya sedang suntuk dan mau menemani saya kulineran kemana saja bersama teman-teman lainnya. Sehat selalu untuk kalian dan tetap bisa kulineran meskipun tidak dikota yang sama lagi.
10. Terima kasih kepada teman-teman saya di perkuliahan yang telah membantu saya disaat saya kebingungan dalam mengerjakan penelitian ini. Semoga kalian sukses selalu dan panjang umur.
11. Terima kasih kepada Daffa Figiarsa Samudra yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan sudah menemani dalam kondisi apapun. Terima kasih sudah selalu sabar dan mau mendengar keluh kesah saya selama ini. Terima kasih juga atas *support* yang diberikan kepada penulis dalam

menyelesaikan skripsi. Terima kasih sudah mau direpotkan disegala kondisi, semoga panjang umur, sehat selalu, dan sukses.

Terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga apa yang mereka berikan kepada saya menjadi salah satu amal baik yang tercatat.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan penelitian ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Dan segala kekurangan dan kesalahan yang saya lakukan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Malang, 15 Mei 2024

Penulis,

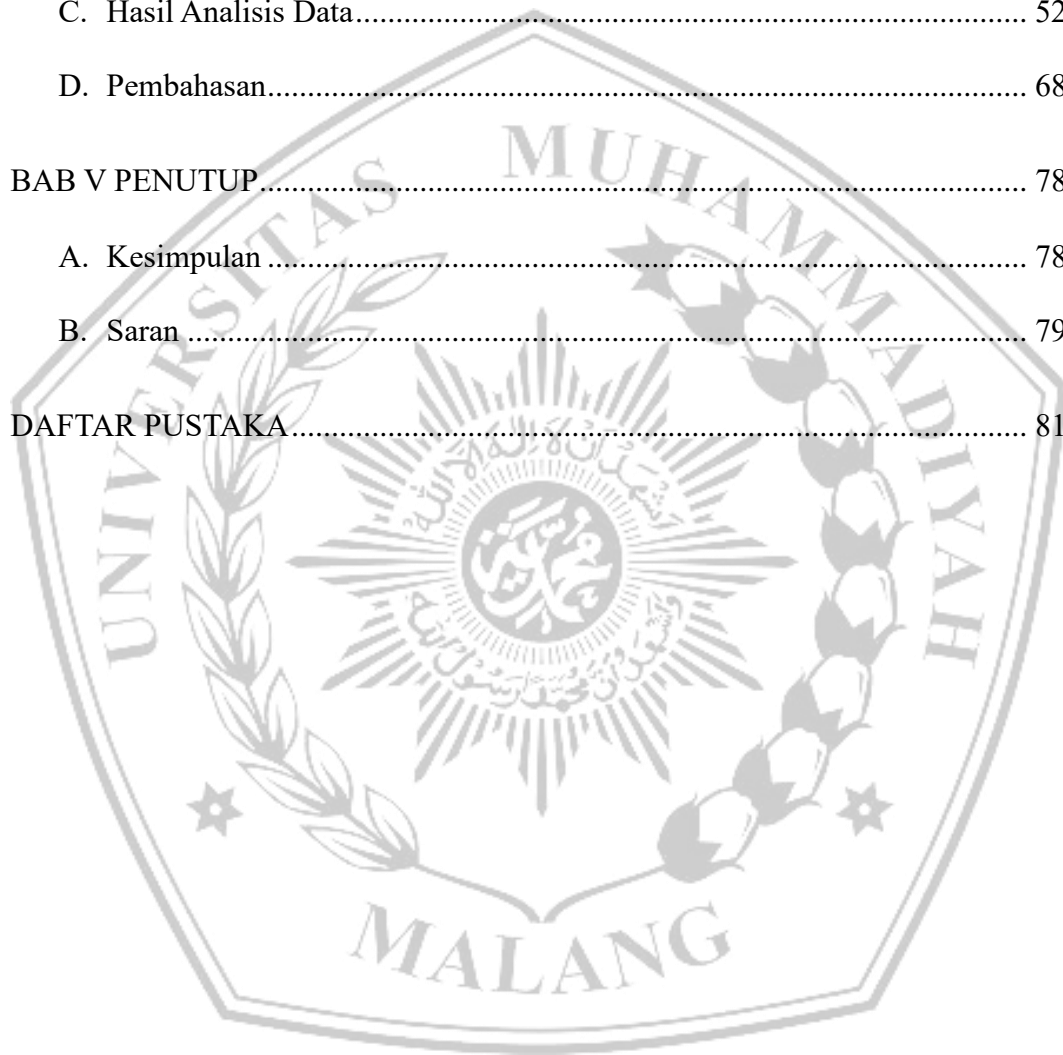
Zabrina Sofie Az Zahra



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	16
C. Kerangka Pikir .....	22
BAB III METODE PENELITIAN .....	26
A. Jenis Desain Penelitian .....	26
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	27
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	29
E. Definisi Operasional Variabel .....	31

F. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
B. Karakteristik Responden .....	50
C. Hasil Analisis Data.....	52
D. Pembahasan.....	68
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabulasi Penelitian Terdahulu .....	16
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan PT. Sucofindo Cabang Surabaya.....	27
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Milenial PT. Sucofindo Cabang Surabaya .....	28
Tabel 3.3 Skala Likert .....	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Prosedur .....	31
Tabel 3.5 Rentang Skala.....	34
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan .....	49
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan per Bagian .....	49
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden .....	50
Tabel 4.4 Usia Responden.....	50
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden .....	51
Tabel 4.6 Divisi Responden .....	51
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Variabel <i>Work Life Balance</i> .....	52
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Variabel <i>Employee Retention</i> .....	4
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	55
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i> .....	59
Tabel 4.11 <i>Discriminant Validity</i> Metode <i>Average Variance Extracted</i> .....	60
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i> .....	60
Tabel 4.13 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	61
Tabel 4.14 Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	62
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i> .....	64



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	22
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	45
Gambar 4.3 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	58
Gambar 4.4 Hasil <i>Bootstrapping</i> .....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....	86
Lampiran 2 Data Responden.....	91
Lampiran 3 Skor Jawaban Responden.....	95
Lampiran 4 Hasil Uji Outer Model.....	100
Lampiran 5 Hasil Uji Inner Model.....	101
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	102





## DAFTAR PUSTAKA

- Aga Utama Tirta & Amelia Enrika. (2020). Memahami Dampak Penghargaan dan Pengakuan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Generasi Milenial di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Ritel (JBRMR)*. 14(3). 88-99.
- Akinyele, S. T., Peters, M. C., & Akinyele, F. E. (2016). *Work Life Balance Practices As Panacea for Employee Performance: Empirical Evidence from River State Television, Nigeria. Oman Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 34(92), 1–14.
- Al-sharafi, H., Hassan, MEM & Alam, SS, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Retensi Karyawan “Studi pada Organisasi Telekomunikasi di Yaman. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 420-430.
- Andrew Sijasaya. (2022). Penentu Retensi Karyawan Di Bidang Kesehatan Swasta. *Jurnal Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Eropa*. 5(4). 53-74.
- Ani Muttaqiyathun & Ema Nurmaya.(2021). Analysis of Factors Affecting Work Life Balance in Millennial Students. *Urecol Journal*. 1(1). 1-8.
- Arif, Bushra and Farooqi, Y. A. (2014). Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, vol. 5.
- Bunga Dinda Hernawan & Veronika Agustini Srimulyani. (2022). Dampak Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemeditasi(Impact of Compensation on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediation). *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (Rambis)*. 1(2). 115-125.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). *Work Life Balance and The Retention of Managers in Spanish SMEs. International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 91–108.
- Chaminade, B. (2007). Memodelkan Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Hasil Organisasi.Makalah Dipresentasikan Pada Konferensi Tahunan Masyarakat Psikologi Organisasi Industri, 1-26.
- Das, S. C., & Khushwah, S. (2015). *Work-Life Balance Initiatives and Employees Retention: Experiences from Insurance Companies in India. Journal of Strategic Human Resource Management*, 4(1).
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Meninjau Kembali Manajemen Bakat, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Strategi Retensi. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*,27(3), 453-472.

- Dideana Thompson & Agatha Lamentan Muda. (2021). Mengeksplorasi Perspektif Manajer terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Generasi Y. *Cognitive Sciences And Human Development*. 7(2). 159-174.
- Dwi Astuti & Citra Anita Tika Putri. (2023). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Turnover Intention. 6(3). 2598-8301.
- Elisabeth Putri Surya Widiani & Fuad Mas'ud. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Dan *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*. 12(4). 2337-3814.
- Elizabeth Mumbi Muturu & Dr Thomas Mose. (2019). Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Supermarket Terpilih Di Kenya. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Kepemimpinan*. 4(1). 13-34.
- Eko Supriyadi, Dian Prasetya Ningrum, Eka Dewi Kurniawatiningsih, Farhan Bihal, Rezha Pahleviando, & Indria Handoko. (2021). Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Milenial pada saat Pandemi Covid-19: Kasus Pada Sebuah Perusahaan BUMN di Indonesia. *Journal Of Business and Banking*. 11(1). 49-71.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Garg, P, Yajurvedi, N. (2016). Dampak Praktik Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Retensi Karyawan dan Kinerja Organisasi-Sebuah Studi di Industri itu. *Jurnal Penelitian Terapan India*, Jil. 6(8), hal.105-8.
- Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics On Job Satisfaction. *Far East Research Centre*, 6(1), 30–45.
- G. Sailatha & Dr.RSV Rama Swath. (2022). Dampak Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan: Studi Terhadap Karyawan Milienial di Kota Vijayawada, Andhra Pradesh. *Jurnal Psikologi Sekolah Positif*. 6(6). 10542-10550.
- Hall, D. T., dan Chandler, D. E. (2005). *Psychological Success: When The Career is a Calling*. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2).
- Hana Silaban & Meily Margaretha. (2015). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan: Studi Karyawan Milenial di Kota Bandung, Indonesia. *Jurnal Internasional Inovasi dan Pembangunan Ekonomi*. 7(3). 18-26.
- Hong. E., Hao, L., Kumar, R., Ramendran, C., & Kadiresan, V. (2012). *An Effectiveness of Human Resource Management Practice on Employee Retention in Institute of Higher Learnin: A Regression Analysis*. *International Journal of Business Research and Management*, 3(2), 60-79.

- Horwitz, F. M.; Heng, C. T.; Quazi, H. A. (2003) Finders, Keepers? Attracting, Motivating and Retaining Knowledge Workers. *Hum. Resour. Manage. J.*, 13(4), 23–44.
- Houssein, Asma Ahmed; Singh, Jugindar Singh Kartar; Arumugam, T. (2020). *Retention of Employees Through Career Development, Employee Engagement and Work Life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa.* 12(3), 17–32.
- Hudson, R. (2005). Kasus Keseimbangan Kehidupan Kerja: Menutup Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktik. *Hudson Highland Group.*
- Iqbal, S., & Mishra, M. (2015). *Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention With Mediating Role of Psychological Empowerment.* *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(1), 18-34.
- Jacobs, Ej & Okolie, U., 2019. Tinjauan Kepuasan Kerja Karyawan dan Pengaruhnya Pada Retensi Mereka. *Sejarah Universitas Spiru Haret. Seri Ekonomi*, 19(2), 93-114.
- K. Sinduja & S. Sekar Subramanian. (2020). Dampak Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan- Sebuah Studi di Sektor Perbankan. *Jurnal Internasional Manajemen.* 7(3). 78-81.
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja/ Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Investasi*, Jil. 5(2), 42-61.
- Laila Meiliyandrie Indah Wardani & Rahmad Firmansyah. (2021). *Work Life Balance Para Pekerja.* NEM.
- Lidayanti, L., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Bumi Sari Prima Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 1(1), 30-38.
- Lockwood, N. R. (2003). Keseimbangan Kerja/Kehidupan. Tantangan dan Solusi, *SHRM Research, Amerika Serikat*, 2-10.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (judul asli: *Human Resource Management*). Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., & Ravichandran, K. (2013). “*The Importance of Work-LifeBalance.*” *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 14(3),
- Nisa Mulyani & Retno Purwani Setyaningrum. (2023). *The Effect of Green Human Resource Management, Work Life Balance On Organizational Citizenship Behavior In Mediation Of Job Satisfaction Of Milenial Generations In Bekasi District.* *Journal Of Social Science Research.* 3(4). 1202-1212.

- Orlando Sinaga & Rosdiana Sijabat. (2002). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 12(01). 37-45.4
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Keseimbangan Kehidupan Kerja atau Keselarasan Kehidupan Kerja? Sebuah Pengujian Tentang Pentingnya Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Keterlibatan Karyawan dan Niat untuk Bertahan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 14(3), 267-284.
- Putu Regina Sanjiwana Prakasa, Adelia Mutiara Deski, Nurmuliasneny Musa, Feneta Kirani, & Nono Hery Yoenanto. (2023). Upaya Menerapkan Pentingnya *Work Life Balance* Pada Karyawan Melalui Psikoedukasi. *Jurnal Abdi Insani*. 10(3). 1112-1223.
- Rahmad Solling Hamid S.E, M.M. & Dr. Suhardi M Anwar, Drs., M.M (2019). Struktural Equation Modelling (SEM) Berbasis Varian: Kosep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. Jakarta, PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Ria Rindi Astuti, Heri Prabowo, & Ratih Hesty Utami Puspitasari.(2023). Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 6(1). 39-62.
- Safira Nurmalitasari & Andriyani. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Diponegoro Journal of Management*. 10(03). 1-15.
- Sefta Nandiatama Fahrizal Isni, Lia Amalia, & Rina Anindhita. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. 19(02). 68-83.
- Siti Regina Tambak, Elvina, & Yudi Prayoga. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 6(2). 2614-3097.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Keseimbangan Kehidupan kerja-Sebuah Alat untuk Meningkatkan Produktifitas dan Retensi Karyawan. *Lachoo Journal of Management*, 2(2), 1-9.
- Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabrta.
- Ueda, Y. (2012). *The Relationship between Work-life Balance Programs and Employee Satisfaction: Gender Differences in the Moderating Effect of Annual Income*. *Journal of Business Administration Research*, 1(1), 65–74.



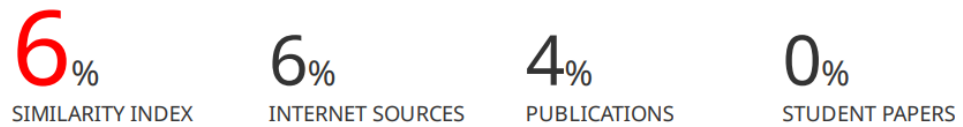
Winoto Tj., H., Tecoalu, M., dan Wijaya, S. (2021). *The Effect of Compensation Supervisor Support Mediated by Job Satisfaction on Employee Retention (Case Study at PT. Pradu)*. *Primanomics (Jurnal Ekonomi dan Bisnis)*, 19(1).

Wermeling, L. Penelitian Retensi Pekerjaan Sosial: Tiga Kekhawatiran Utama. *J.Sociol., Soc. Sosial Kerja. Kesejahteraan* 2009, 3(1), 1–21.



# PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP EMPLOYEE RETENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan Milenial PT.Sucofindo Surabaya)

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.upnyk.ac.id">eprints.upnyk.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	2%

