

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, WORK ENGAGEMENT DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA
PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO**

**THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, WORK ENGAGEMENT AND PERCEPTIONS
OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE RETENTION AT
PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO**

Esterlita Mumu¹, Victor P. K. Lengkong², Yantje Uhing³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

¹esterlitamumu26@gmail.com, ²vpk.lengkong@unsrat.ac.id, ³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-life balance, work engagement, and perceived organizational support on employee retention at PT PLN (Persero) UP3 Manado. In a dynamic industry such as energy, employee retention is a critical challenge. This study uses a quantitative method with a survey approach to measure the impact of these variables on employee decisions to stay in the company. The results of the study are expected to provide strategic insights for management in increasing employee retention. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The data collection method uses a Likert scale on a sample of 65 employees in various positions determined using a saturated sampling technique. After testing the assumptions and all assumptions are met, hypothesis testing uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS 27 program. The results of the study partially show that there is no effect of work life balance on employee retention, there is an effect of work engagement on employee retention, there is an effect of perceived organizational support on employee retention and simultaneously there is an effect of work life balance, work engagement, and perceived organizational support on employee retention.
Keywords: Work life balance, work engagement, perceived organizational support, employee retention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance, Work Engagement, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap retensi karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. Dalam industri yang dinamis seperti energi, retensi karyawan menjadi tantangan kritis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengukur dampak variabel-variabel tersebut terhadap keputusan karyawan untuk

Article History

Received: January 2025

Reviewed: January 2025

Published: January 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

tetap bertahan di perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Metode pengambilan data menggunakan skala *likert* pada sampel yang berjumlah 65 karyawan berbagai posisi yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Setelah pengujian asumsi dan semua asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 27. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan, terdapat pengaruh *work engagement* terhadap retensi karyawan, terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: *Work life balance*, *work engagement*, persepsi dukungan organisasi, retensi karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kombinasi dari kegiatan mengelola, mengoptimalkan, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai efektivitas dan efisiensi yang berkontribusi pada pencapaian target perusahaan, kebutuhan karyawan, dan kepentingan masyarakat secara keseluruhan (Hasibuan, 2019). Mathis dan Jackson melihatnya sebagai pembuatan dan penerapan sistem organisasional yang terstruktur untuk menjamin pemanfaatan yang optimal dari kemampuan sumber daya manusia demi tercapainya sasaran organisasi (Mathis & Jackson, 2006).

Work Life Balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi termasuk tanggung jawab keluarga (Griffin et al., 2016). *Work life balance* merujuk pada kesetaraan antara peranan seseorang dalam dunia kerja dan aspek kehidupan pribadi. Dalam konteks pekerja, hal ini berarti kemampuan mereka untuk memenuhi peran di tempat kerja sambil juga memelihara kebutuhan pribadi dan keluarga (Prasetyo, 2020).

Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat aktivitas dan identifikasi yang tinggi dari seorang individu dengan pekerjaannya, menunjukkan bahwa mereka menganggap prestasi dalam pekerjaan sebagai sesuatu yang signifikan untuk rasa harga diri mereka (Haryanto et al., 2018). Keterlibatan kerja diperjelas sebagai komitmen mental dan afektif individu-individu di dalam konteks kelompok, yang memotivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian objektif bersama dan memenuhi berbagai kewajiban terkait dengan tujuan tersebut (Sianturi et al., 2023).

Persepsi dukungan organisasi diartikan sebagai kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraannya (Kaswan, 2019). Persepsi tentang dukungan organisasi merujuk pada tingkat keyakinan karyawan bahwa nilai dari kontribusi mereka diakui dan kesejahteraan mereka menjadi perhatian organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menjaga karyawan agar tetap bertahan atau Retensi Karyawan, adalah elemen kritikal bagi perusahaan untuk menahan karyawan terbaik mereka. Hal ini penting untuk memastikan bahwa individu dengan kinerja tinggi dan potensi besar tetap setia dan berdedikasi terhadap perusahaan dan tugas mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai tugas yang besar dalam retensi karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Manado yang merupakan subjek penting dalam konteks keberlanjutan dan produktivitas perusahaan. Sebagai bagian dari industri penyedia listrik, perusahaan yang mendukung kinerja dan pelayanan perusahaan, PT. PLN (Persero) UP3 Manado banyak menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan berkualitas di tengah persaingan pasar yang ketat dan permintaan tenaga kerja yang terus meningkat.

Dalam konteks industri saat ini, PT PLN (Persero) UP3 Manado banyak masalah dalam retensi karyawan. Pada umumnya, keterlibatan kerja karyawan terhadap perusahaan seringkali berakar dari suasana kerja yang tidak mendukung dan penataan manajemen yang tidak efektif. Isu-isu ini umumnya menjadi batu sandungan dalam mempertahankan karyawan. Retensi karyawan yang merupakan sebuah kemampuan atau upaya sebuah perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial di tempat kerja, bertujuan untuk mempertahankan karyawan dengan talenta terbaik dan loyal di tempat kerja untuk jangka waktu yang lama.

Tabel 1. Daftar Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) UP3 Manado

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager UP3	1
2	Asisten Manager	5
3	Bagian SAR PP	10
4	Bagian Keuangan Dan Umum	6
5	Bagian Konstruksi	7
6	Bagian Perencanaan	6
7	Bagian Jaringan	20
8	Bagian Transaksi Energi Listrik	5
9	Bagian Pengadaan	3
10	Bagian K3l Dan Kam	2
Jumlah		65

Sumber : PT PLN (Persero) UP3 Manado.

Tabel 1 memperlihatkan data jumlah pegawai pada kantor PT PLN (Persero) UP3 Manado, dimana Manajer UP3 1 orang, Asisten Manajer 1 orang, Bagian SAR PP 10 Orang, Bagian Keuangan dan Umum 6 orang, bagian konstruksi 7 orang, Bagian Perencanaan 6 orang, Bagian jaringan 20 orang, Bagian Transaksi Energi Listrik 5 orang, Bagian Pengadaan 3 orang, Bagian K3L dan KAM 2 orang sehingga total jumlah 65 orang.

Dalam hal ini, khususnya Retensi karyawan sangat penting untuk bisa mempertahankan karyawan berkualitas di tengah persaingan pasar yang ketat dan permintaan tenaga kerja yang terus meningkat. Sehingga penting perusahaan mempertahankan agar perusahaan akan lebih bisa maju dengan bisa mempertahankan karyawan yang memiliki potensial yang tinggi.

Menurut fenomena dan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Engagement* Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UP3 Manado”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, *Work Engagement*, dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap Retensi Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Manado.
4. Untuk mengetahui Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan strategi yang dibuat untuk mempromosikan, memotivasi, dan memelihara performa unggul dalam organisasi, sambil menekankan pada keberlanjutan produktivitas tersebut (Ajabar, 2020).

Manajemen sumber daya manusia mewakili disiplin ilmu serta praktik dalam menyelaraskan dan mengoptimalkan relasi serta fungsi karyawan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas yang mendukung pencapaian target perusahaan, kepentingan pekerja, dan kebutuhan masyarakat (Hasibuan, 2019)

Work Life Balance

Menurut Rifadha dalam (Muliawati, 2020), keseimbangan antara kerja dan kehidupan merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur kewajiban profesionalnya serta kebutuhan di luar pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kebahagiaan individu tersebut.

Menurut Moorhead dan Griffin (Prasetyo, 2020), *Work Life Balance* memperlihatkan kemampuan individu dalam mengatur seimbang antara tugas-tugas kerja dengan keperluan pribadi dan keluarga. Ini berkaitan dengan seberapa efektif seseorang mengalokasikan waktu dan energi secara psikologis antara pekerjaan dan kehidupan sosialnya, termasuk interaksi dengan pasangan, keluarga, teman, dan komunitas, dengan tujuan mencapai kepuasan di kedua area tanpa terjadi gesekan atau konflik antar peran tersebut (Wijaya, 2020).

Work Engagement

Keterlibatan kerja mengacu pada akses terhadap fasilitas yang memperkaya pengalaman kerja dan memungkinkan seseorang mencapai target pribadi. Ini mencakup dukungan yang diberikan oleh lingkungan kerja untuk membantu individu merasa terhubung dan berkontribusi terhadap tujuan umum, sekaligus memenuhi aspirasi profesional mereka (Newstrom, 2007). Keterlibatan kerja merujuk pada interaksi antara karyawan dalam sebuah organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, menunjukkan komitmen yang mendalam terhadap tugas-tugas mereka (Scott et al., 2022).

Persepsi Dukungan Organisasi.

Dukungan organisasional dirasakan oleh karyawan sebagai pengakuan dan apresiasi global dari organisasi terhadap usaha-usaha mereka, mencakup pemahaman tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka (Setiyawan & Azizah, 2021).

Dukungan organisasi, dalam persepsi karyawan, diakui melalui keyakinan bahwa usaha dan kesejahteraan mereka dihargai dan diperhatikan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merujuk pada upaya penting yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menjaga agar karyawan berkinerja tinggi tetap berada di dalam organisasi. Ini menjadi faktor kunci bagi perusahaan untuk memastikan stabilitas tenaga kerja yang berkualitas. Retensi karyawan mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh suatu perusahaan untuk memastikan stabilitas keberadaan para pekerja terampilnya, dengan tujuan utama mendukung pencapaian sasaran organisasi secara efektif (Mathis & Jackson, 2006).

Penelitian Terdahulu

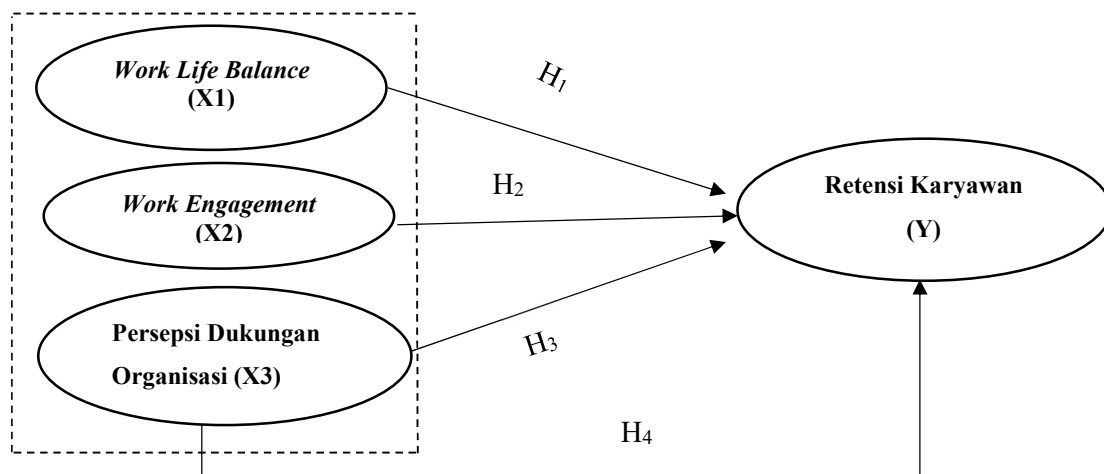
Penelitian dari Brenda Yunia Sumilat, Harol R Lumampow, Gloridei Lingkanbene (2023) dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Pada Pegawai BKPSDM Kota Manado”. Tujuan penelitian ini untuk memahami pengaruh yang ditimbulkan oleh pemahaman dukungan dari organisasi terhadap kesejahteraan pekerjaan-hidup karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis awal ditolak sementara hipotesis alternatif dinyatakan valid. Dari analisis yang dilakukan, terdapat bukti yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel. Lebih lanjut, ditemukan bahwa koefisien regresi menyatakan adanya efek positif, yang berarti untuk setiap peningkatan satu poin pada variabel x akan menyebabkan peningkatan pada variabel y. Kesimpulan ini menegaskan bahwa peningkatan dalam persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan peningkatan dalam keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Penelitian yang dilakukan Tirta Mulyadi, Eva Purnamari, Heliza Rahmania Hatta (2023) dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi”. Tujuan penelitian ini untuk menguji dampak dari keseimbangan kerja-hidup, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat keterlibatan kerja terhadap performa pegawai. Hasil penelitian mengindikasikan adanya dampak yang signifikan dan menguntungkan dari kecerdasan emosional, komitmen terhadap organisasi, dan kualitas

budaya kerja pada Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (OCB). Ini menandakan bahwa apabila kecerdasan emosional dan kesetiaan terhadap organisasi dari seorang karyawan bertambah tinggi, diikuti dengan penguatan budaya organisasi, maka akan terjadi peningkatan pada perilaku kewargaan di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Intan Dinilah, Siska Fajar Kusuma (2024) dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin”. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji efek dari keseimbangan antara kehidupan kerja dan partisipasi dalam pekerjaan, baik secara terpisah maupun bersamaan, pada kinerja guru-guru di Yayasan Pendidikan Al-Mukhlisin. Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier berganda, ditemukan bahwa baik secara individu maupun kolektif, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, keterlibatan dalam pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap performa mengajar guru-guru di Yayasan tersebut.

Model Penelitian



- Hipotesis

- H₁: *Work life balance* berpengaruh langsung terhadap Retensi karyawan
- H₂: *Work engagement* berpengaruh langsung terhadap retensi karyawan
- H₃: Persepsi Dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap Retensi Karyawan
- H₄: *Work life balance, work engagement* dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa dipahami sebagai metodologi penelitian berbasis *positivistic* yang meneliti populasi atau sampel, menghimpun informasi menggunakan instrumen penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, populasi merujuk pada sekumpulan subjek atau entitas dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus studi, dimana dari situ akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian khusus ini populasinya adalah seluruh pegawai 65 orang yang bekerja pada PT PLN (Persero) UP3 Manado. Sampling adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 yaitu: data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama (responden). Dalam hal ini data diperoleh dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan pada seluruh pegawai di Dinas Perhubungan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui studi kepustakaan, jurnal penelitian sebelumnya serta situs atau sumber lain yang mendukung dan data dari perusahaan berupa profil instansi (Arikunto, 2010).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah mendapatkan data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner (Sugiyono, 2018).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018) digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap sah jika pertanyaannya benar-benar mewakili subjek yang ingin dinilai. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu kuesioner dalam mewakili variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan sangat reliabel apabila tanggapan individu terhadap kuesioner tersebut tetap konsisten atau stabil dalam kurun waktu tertentu Ghazali (2018).

Pengujian Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Peneliti menggunakan uji normalitas untuk mengevaluasi apakah variabel pengganggu (variabel sisa) berdistribusi normal Ghazali (2018). *Residual* dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan interpretasi sebagai berikut ini:

1. Jika nilai *Sig* atau signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa distribusinya tidak normal.
2. Jika nilai *Sig* atau signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa distribusinya normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menemukan korelasi antar variabel independen suatu model. Gejala multikolinearitas yang tinggi menghasilkan rentang kepercayaan yang lebih luas untuk estimasi parameter serta peningkatan standar *error* koefisien regresi. Akibatnya, kesalahan bisa saja terjadi dan asumsi yang salah bisa dibuat. Uji multikolinearitas dapat dilaksanakan dengan jelas meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan *Variance Inflating Factor* (VIF). Batas VIF adalah 10 apabila nilai VIF lebih besar dari pada 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variasi residu antar observasi dalam model regresi. Jika sisa variasi antar observasi konstan atau sama, maka model dikatakan menunjukkan homoskedastisitas.

Pengujian Hipotesis**Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)**

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan. Uji ini dilakukan untuk membandingkan dengan tingkat signifikan α (5%) pada tingkat derajat (5%) (Sugiyono, 2018).

Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Uji statistik T, dimaksudkan untuk penguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,005$) (Sugiyono, 2018).

Teknik Analisis Data**Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menentukan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Menurut Priyanto (2016:62), berikut adalah persamaan regresi linear berganda yang melibatkan tiga variabel independen:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Retensi Karyawan (variabel dependen)
A	= Konstanta
b ₁ -b ₃	= Koefisien regresi
X ₁ -X ₃	= <i>Work Life Balance, Work Engagement, Persepsi Dukungan Organisasi</i>
e	= Tingkatan <i>error</i>

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk kekuatan hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat. Rumus korelasi berganda menurut Sugiyono (2016:191) adalah sebagai berikut:

$$R_{y.x_1.x_2.x_3.x_4} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} + r^2_{yx3} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{yx3} \cdot r_{x1.x2.x3}}{1 - r^2_{x1.x2.x3}}}$$

Keterangan:

$R_{y.12}$	= koefisien korelasi berganda antara X ₁ dan X ₂ secara bersama-sama dengan y
r_{y1}	= koefisien korelasi sederhana antara X ₁ dengan Y
r_{y2}	= koefisien korelasi sederhana antara X ₂ dengan Y
r_{12}	= koefisien korelasi sederhana antara X ₁ dengan X ₂

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya (Sugiyono, 2018). Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD	= Koefisien determinasi
r^2	= Koefisien korelasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Korelasi			Koefisien	
	<i>Statement Items</i>	R-Hitung	R-Tabel	<i>Status</i>	<i>Alpha Cronbach</i> <i>Status</i>
Work Life Balance	1	0,433	0,244	Valid	0.616 Reliabel
	2	0,611	0,244	Valid	
	3	0,428	0,244	Valid	
	4	0,829	0,244	Valid	
	5	0,468	0,244	Valid	
	6	0,692	0,244	Valid	
Work Engagement	1	0,432	0,244	Valid	0.644 Reliabel
	2	0,495	0,244	Valid	
	3	0,481	0,244	Valid	
	4	0,337	0,244	Valid	
	5	0,738	0,244	Valid	
	6	0,53	0,244	Valid	
	7	0,601	0,244	Valid	
	8	0,712	0,244	Valid	
Persepsi Dukungan Organisasi	1	0,199	0,244	Invalid	0.660 Reliabel
	2	0,663	0,244	Valid	
	3	0,656	0,244	Valid	
	4	0,531	0,244	Valid	
	5	0,607	0,244	Valid	
	6	0,713	0,244	Valid	
Validitas Retensi Karyawan	1	0,378	0,244	Valid	0.737 Reliabel
	2	0,628	0,244	Valid	
	3	0,596	0,244	Valid	
	4	0,673	0,244	Valid	
	5	0,535	0,244	Valid	
	6	0,725	0,244	Valid	
	7	0,436	0,244	Valid	
	8	0,725	0,244	Valid	

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024)

Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mendapatkan alat ukur yang sahih. Pada penelitian ini, uji reliabilitas instrumen menggunakan item *covarian* untuk menentukan konsistensi internal alat ukur. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah formula *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas instrumen *work life balance* dengan total 6 item valid didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,616. Instrumen *work life balance* dengan total 8 item valid didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,644. Selanjutnya instrumen persepsi dukungan organisasi dengan total 6 item valid didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,660. Instrumen retensi karyawan dengan total 8 item valid didapatkan nilai *Cronbach Alpha* 0,737. Batasan koefisien reliabilitas suatu instrumen yang dapat diterima secara umum adalah 0,6 (Ghozali, 2017). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54450987
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.091
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed) c		.200

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Hasil uji normalitas *kolmogoro-smirnov test* menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Work Life Balance	.040	-.105	-.089	.934	1.070
Work Engagement	.390	.249	.217	.796	1.256
Persepsi Dukungan Organisasi	.485	.392	.361	.816	1.226

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Nilai *tolerance* yang dimiliki variabel *Work Life Balance* sebesar $0,934 > 0,10$, *Work Engagement* sebesar $0,796 > 0,10$, dan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar $0,816 > 0,10$, sedangkan nilai VIF pada variabel *Work Life Balance* sebesar $1,070 < 10$, *Work Engagement* sebesar $1,256 < 10$, dan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar $1,226 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.200	2.800		1.143	.258
Work Life Balance	.138	.102	.169	1.344	.184
Work Engagement	.028	.083	.046	.340	.735
Persepsi Dukungan Organisasi	.221	.097	.307	2.277	.206

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* sebesar $0,184 > \alpha = 0,05$, *Work Engagement* sebesar $0,735 > \alpha = 0,05$ dan nilai signifikansi variabel Persepsi Dukungan Organisasi sebesar $0,206 > \alpha = 0,05$. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan pengambilan keputusan dari uji *Glejser* tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.811	4.344		4.100	.000
Work Life Balance	-.131	.159	-.092	-.823	.414
Work Engagement	.258	.128	.244	2.008	.049
Persepsi Dukungan Organisasi	.502	.151	.399	3.330	.001

a. Dependent Variable: Persepsi Dukungan Organisasi

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai B (Konstanta) yaitu 17.811 yang bermakna jika tidak terjadi perubahan variabel *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi (X_1 , X_2 , X_3 sama dengan nol), maka skor retensi karyawan (Y) nilainya sebesar 17.811.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel *work engagement* (X_2) yaitu sebesar 0,258. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel *work engagement* dan retensi karyawan. Hal ini artinya jika variabel *work engagement* mengalami kenaikan sebesar 1%,

maka sebaliknya variabel retensi karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,258. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel persepsi dukungan organisasi (X3) yaitu sebesar 0,502. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel persepsi dukungan organisasi dan retensi karyawan. Hal ini artinya jika variabel persepsi dukungan organisasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel retensi karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,502. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	320.394	3	106.798	8.102	.000b
Residual	804.067	61	13.181		
Total	1124.462	64			

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah 0.000 yang artinya H0 ditolak dan H4 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan.

Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.811	4.344		.000
	Work Life Balance	-.131	.159	-.092	.414
	Work Engagement	.258	.128	.244	.049
	Persepsi Dukungan Organisasi	.502	.151	.399	.001

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

1. *Work life balance* (X1) diketahui memiliki nilai t – 0.823 dan Sig. 0.414, lebih besar dari ketentuan signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) tidak memiliki nilai signifikan terhadap retensi karyawan (Y).
2. *Work engagement* (X2) diketahui memiliki nilai t 2.008 dan Sig. 0.049, lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* (X2) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y)
3. Persepsi dukungan organisasi (X3) diketahui memiliki nilai t 3.330 dan Sig. 0.001, lebih kecil dari ketentuan signifikansi 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi (X3) memiliki nilai positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y).

Uji Korelasi Berganda

Tabel. 9 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Change Statistics				F Change	df1	df2	Sig. F Change
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change	R Square				
1	.534 ^a	.285	.250	3.631	.285		8.102	3	61	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Berdasarkan uji korelasi berganda yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi *F change* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X1), *work engagement* (X2), dan persepsi dukungan organisasi (X3) memiliki hubungan yang signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Adapun bentuk hubungan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y memiliki hubungan yang positif dilihat dari nilai R sebesar 0,535. Maksud dari hubungan yang positif yaitu semakin tinggi variabel X1 (*work life balance*), X2 (*work engagement*) dan X3 (persepsi dukungan organisasi) maka semakin tinggi pula variabel Y (retensi karyawan), begitupun sebaliknya semakin rendah variabel X1 (*work life balance*), X2 (*work engagement*) dan X3 (persepsi dukungan organisasi) maka semakin rendah pula variabel Y (retensi karyawan). Adapun tingkat hubungan antara *work life balance* (X1), *work engagement* (X2), dan persepsi dukungan organisasi (X3) terhadap retensi karyawan (Y) secara simultan memiliki hubungan yang sedang (dapat dilihat pada tabel 4.12) dilihat dari nilai R sebesar 0,534.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534a	.285	.250	3.631

Sumber: Hasil olah data SPSS (2024).

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan nilai R² yaitu 0,712. Hal ini bermakna variabel *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi memengaruhi retensi karyawan secara parsial dan simultan yang artinya semakin tinggi masing-masing variabel *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi maka retensi pada karyawan semakin tinggi dengan kontribusi variabel bebas sebesar 25,0 % dan 75,0 % sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1) terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,414 ($>0,05$), sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap retensi karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki dampak yang nyata terhadap retensi karyawan. Adapun penelitian yang relevan oleh (Silaban & Margaretha, 2021), penelitian tersebut menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merasa lebih puas dan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work engagement* (X1) terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 ($<0,05$), sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *work engagement* terhadap retensi karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki dampak yang nyata terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hal ini sejalan dengan (Bakker & Albrecht, 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil meningkatkan *work engagement* akan lebih mampu mempertahankan karyawan mereka, karena keterlibatan emosional dan psikologis ini meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi (X1) terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$), sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki dampak yang nyata terhadap retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi mendukung kesejahteraan mereka, baik secara emosional maupun profesional, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki dampak yang nyata terhadap pengembangan karir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurtessis et al., 2017). Temuan studi ini menunjukkan dukungan organisasi mempengaruhi tidak hanya retensi karyawan tetapi juga tingkat kepuasan kerja dan komitmen afektif. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan lebih mungkin untuk mengembangkan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional terhadap perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance*, *work engagement* dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1), *work engagement* (X2), dan persepsi dukungan organisasi (X3) terhadap retensi karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *work life balance*,

work engagement dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, *work engagement* dan persepsi dukungan organisasi memiliki dampak yang nyata terhadap retensi karyawan. Hasil ini secara statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki dampak yang nyata terhadap pengembangan karir. Hal ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sypniewska et al., 2023). Pada penelitian ini interaksi antara *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi, menciptakan siklus positif yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang sehat. Ketiga faktor ini saling mempengaruhi, di mana dukungan organisasi dapat memperkuat *work life balance* dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Engagement*, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Retensi Karyawan PT. PLN UP3 Manado”, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan PT. PLN UP3 Manado.
2. *Work engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan PT. PLN UP3 Manado.
3. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan PT. PLN UP3 Manado.
4. Terdapat pengaruh *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan PT. PLN UP3 Manado.

Saran

1. Karyawan diharapkan lebih aktif dalam menjaga *work life balance* dengan mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penting untuk berkomunikasi secara terbuka dengan atasan mengenai beban kerja yang dirasakan, sehingga ada keselarasan dalam mencapai tujuan perusahaan tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi. Keterlibatan aktif dalam kegiatan yang meningkatkan *work engagement* juga dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dan termotivasi, sehingga dapat memperkuat komitmen terhadap perusahaan.
2. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dan program yang mendukung *work life balance* karyawan, seperti fleksibilitas jam kerja atau program kesejahteraan. Selain itu, meningkatkan *work engagement* melalui pelatihan, pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting. Manajemen juga harus memastikan bahwa persepsi dukungan organisasi jelas dan konsisten, sehingga karyawan merasa didukung dan dihargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi mereka.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat khusus membahas *work life balance* dan pengaruhnya terhadap retensi karyawan perusahaan sektor energi untuk memperluas cakupan. Selain itu, studi lebih mendalam mengenai perbedaan pengaruh *work life balance*, *work engagement*, dan persepsi dukungan organisasi berdasarkan faktor demografis (usia,

jabatan, lama bekerja) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Menggunakan metode kualitatif juga dapat membantu menangkap pengalaman langsung karyawan terkait faktor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama. Diakses 17 Juni 2024.
- Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Diakses 19 Juni 2024
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. In *Career Development International* (Vol. 23, Issue 1, pp. 4–11). <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>. 20 Juni 2024
- Dinilah, I., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan. 8, 10135–10146. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/13913>. Diakses 18 Juni 2024
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Diakses 19 Juni 2024
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2016). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Salemba Empat. Diakses 16 Juni 2024.
- Haryanto Putra, M. E. N., Moeins, A., & Kasmir. (2019). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Prima Utama. *Magma*, 4(1), 30–35. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/magma/article/view/2852>. Diakses 16 Juni 2024.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Diakses 16 Juli 2024
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>. Diakses 20 Juni 2024
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelica (ed.); 10th ed.). Salemba Empat. 16 Juni 2024.
- Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Frianto, Agus*, XX (2018), 606–620. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>. Diakses 17 Juni 2024.
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>. Diakses 18 Juni 2024
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior - Human Behavior at Work* (12e). In McGraw-Hill/Irwin. McGraw-Hill. Diakses 17 Juni 2024
- Prasetyo, S. (2020). *Rsnu Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Jombang [STIE PGRI Dewantara Jombang]*. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1139>. 16 Juni 2024
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed). Pearson Education. <https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEACAAJ>. Dikases 17 Juni 2024

- Scott, G., Hogden, A., Taylor, R., & Mauldon, E. (2022). Exploring the impact of employee engagement and patient safety. In *International Journal for Quality in Health Care* (Vol. 34, Issue 3). OUP Publishing. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzac059>. Diakses 17 Juni 2024
- Setiyawan, H., & Azizah, D. S. N. (2021). Pengaruh Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Stie Putra Bangsa. *Jurnal Riset Manajemen, STIE Putra Bangsa*, 2. <http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id/147/1/155502181%20ref.pdf>. Diakses 17 Juni 2024
- Sianturi, M. Y., Simamora, F. N., & Sihite, T. H. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(3), 185–202. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i3.3391>. Diakses 16 Juni 2024.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18–26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>. Diakses 20 Juni 2024
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Diakses 19 Juni 2024
- Sumilat, B. Y., Lumapow, H. R., & Kapahang, G. L. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Pada Pegawai Bkpsdm Kota Manado. *Jurnal Sains Riset*, 13(2), 470–475. <https://doi.org/10.47647/jsr.v13i2.1621>. Diakses 18 Juni 2024
- Sypniewska, B., Baran, M., & Klos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069–1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>. Diakses 20 Juni 2024
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap motivasi kerja (studi pada PT Mayora Indah). *Agora*, 8(1), 1–6. <https://www.neliti.com/id/publications/358402/pengaruh-work-life-balance-dan-beban-kerja-terhadap-motivasi-kerja-studi-pada-pt>. Diakses 17 Juni 2024