

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)*, DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*, TERHADAP
RETENSI KARYAWAN PT KARYA PUTRA POMALAA**



DISUSUN OLEH :

Belinda Arpia Marsanda

11211070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

BELINDA ARPIA MARSANDA

11211070

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA 2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Beinda Arpia Marsanda
NIM/NIP/NIDN : 11211070
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh work life balance
Perceived organizational
Support (POS) dan Organizational
Commitment, terhadap Retensi karyawan
PT. Karya Putra Pomalaa

dengan ini menyatakan:

- bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

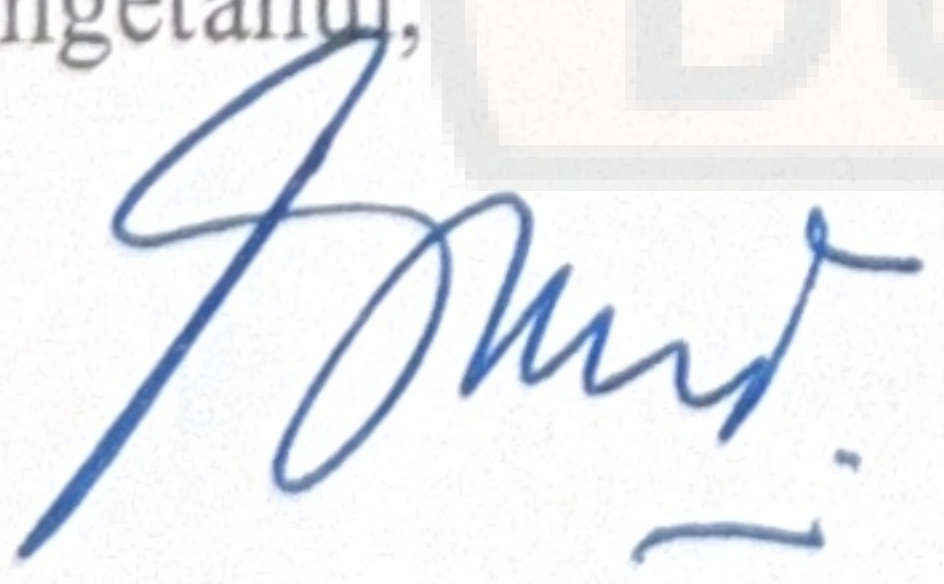
- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, ...

Mengetahui,


Dra. Agustini Pyah Respati, MBA
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0503086101




Wening K. M. Marsanda
Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211070

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(POS), ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PT. KARYA PUTRA POMALA.”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Belinda Arpia Marsanda

11211070

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

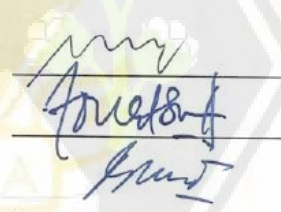
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Manajemen pada tanggal 25 Februari 2026

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ety Istriani, MM.
(Ketua Tim Penguji)
2. Jonathan Herdioko., S.E., M.M
(Dosen Penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati., MBA
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, _____

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini dengan judul skripsi :

Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra Pomalaa

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri; bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai dengan ketentuan akademik yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sadar dan penuh tanggung jawab tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Yogyakarta, 12 Febuari 2026



Belinda Arpia Marsanda

NIM: 11211070

HALAMAN MOTTO

(Langkah kecil menuju mimpi besar dimulai dari tiga kata: dipaksa, bisa,
terbiasa.)

Belinz2025

(Chill, god's and dons, tigoz got your back.)

Isaiah 41:10

(Hanya mengontrol apa yang bisa dikontrol, sisanya terserah)

Belinz2025



HALAMAN PERSEMBAHAN

Pada penelitian ini, saya ingin mempersembahkan karya ini kepada semua pihak yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Terima kasih atas setiap dukungan, motivasi, serta ketulusan yang senantiasa mengiringi setiap langkah saya. Karya ini saya dedikasikan bagi setiap pribadi yang meyakini makna perjuangan, ketekunan, dan harapan. Semoga setiap proses yang tertuang di dalamnya menjadi bukti bahwa usaha yang tulus tidak akan pernah mengkhianati hasil.

Maka dengan karya yang seadanya dan sederhana ini, saya persembahkan kepada:

1. Pertama saya persembahkan karya ini kepada Tuhan Yesus Kristus, atas kebijakan dan semua kesempatan beserta pertolongan di dalam hidup saya. Seperti ayat yang selalu menjadi pengingat untuk diri ini yang terdapat di yesaya 41:10 “janganlah takut, sebab aku menyertai engkau, janganlah bimbang sebab aku ini Allahmu,aku akan meneguhkan,bahkan akan menolong engkau; aku akan memegang engkau dengan tangan kanan ku yang membawa kemenangan” seperti ayat tersebut Tuhan Yesus memberkati saya.
2. Kedua saya persembahkan karya ini kepada Orang Tua saya, ARIANTO dan PIANA sebagai pilar utama kehidupan yang selalu memberikan doa, kasih sayang tanpa meminta timbal balik, serta dukungan moral maupun material yang tidak terhingga. Mungkin cara kalian tidak sama dengan orang tua yang lain namu menjadi buah hati kalian adalah bagian yang paling saya

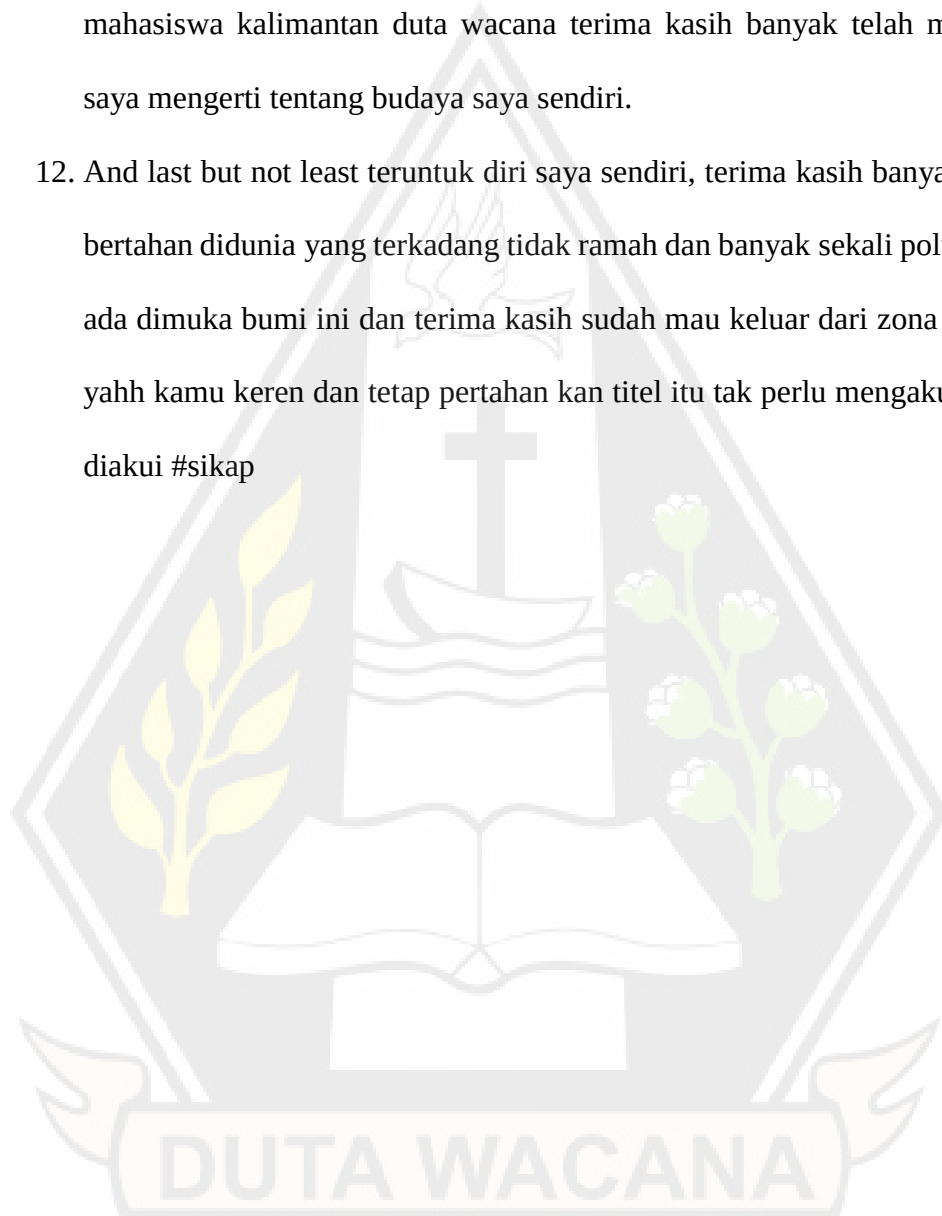
syukuri di dunia yang penuh ketidak stabilan ini terima kasih banyak mak,
pak atas segala kepercayaan yang dikasih saat semua dunia meragukan saya.

3. Ketiga saya persembahkan karya ini keluarga Majoa, teruntuk kakak saya Bella magnalena santika, terima kasih selalu saling memahami walaupun perjalanan hidup dan tanggung jawabmu , mungkin lebih berat dan berliku namun engkau selalu menjadi sosok paling mengerti saat semua orang tidak ada yang paham apa yang sedang saya rasakan , walaupun jalan hidup kita tak sama terus lah berjalan karena tidak ada lagu yang indah tanpa ada nya jeda, kemudian teruntuk adik tercinta dan terkasih ku Theresia Balviola jadilah lebih baik dari kakak kakak mu ini, terima kasih sudah hadir dihidup kami yah disaat rumah terasa sangat berantakan dan menjadi alasan untuk inul terus berjalan menyelesaikan segala tanggung jawab ini.
4. Keempat saya persembahkan untuk keluarga besar dari ayah dan ibu saya terutama kepada sepupu saya Nopita, Nayla dan Elsa yang telah memberi semangat dan berkontribusi dalam proses nya saya.
5. Kelima saya persembahkan kepada Thyo brahman, yang selalu percaya pada kemampuan saya bahkan di saat saya meragukan diri sendiri dan menjadi pendengar paling sabar atas segala keluhan kesah selama pengerjaan skripsi ini. Terima kasih telah tumbuh bersama dan menjadi bagian dari pencapaian ini.
6. Keenam saya persembahkan kepada saudara tak sedarah saya selama di yogyakarta. Via kediri, Gista yk, Rysaa yk, luki yk, M.putri kudus, Ling kalbar, Arta medan, Friska medan, Jois, medan, terima kasih atas segala

cerita yang telah kita lalui bersama semua sangat berharga dan akan selalu jadi perjalanan yang sangat saya syukuri karena disaat semua menganggap saya tidak mampu kalian selalu ada untuk menyadarkan saya bahwa kemampuan saya lebih dari yang saya pikir.

7. Ketujuh saya persembahkan kepada “jajaran bintang dutawacana dan pak 3 fam” doni, bg go, king barat, king le, toto, barus, nando, desmond, kak fidel dan semua yang tidak bisa saya sebutkan karena bukan bintang soalnya, terima kasih telah menjadi sahabat sekaligus saudara selama saya berkuliah di jogjakarta ini dan selalu membuat saya menjadi bagian dari keluarga kecil itu, bahkan ikut berkontribusi dalam pengerjaan skripsi saya ini sehingga dapat diselesaikan dengan sedikit lebih ringan dari yang saya pikirkan. Tetap gas jatuh dimana pun nanti kita berada karena sekali bintang mau dimana pun berada akan selalu bersinar.
8. Kedelapan saya persembahkan kepada kak lala dan kak alfred selaku pemegang saham dan direktur dari PT. Karya Putra Pomalaa terima kasih banyak sudah sangat berkontribusi dan membantu dengan mengixinkan saya untuk meneliti diperusahaan nya tidak ada kata yang dapat saya ucapkan selain sangat bersyukur telah dipertemukan dengan orang orang baik.
9. Kesembilan saya persembahkan untuk adek adek gemas saya, enjel nona ntt, manda kalbar, imel kalbar, danik solo, jessy maroke, nurul atau cawowot cibubur, terima kasih banyak atas dukungan dan siraman rohaninya yang selalu membuat aku tau caranya pulang ke rumah atas segala rumah.

10. Kesepuluh saya persembahkan kepada ASPUT dan TPN terutama kepada dan semuanya yang tidak bisa saya sebutkan terima kasih telah menjadi kubar kedua diperantauan ini
11. Kesebelas saya persembahkan kepada IMKA sebagai organisasi ikatan mahasiswa kalimantan duta wacana terima kasih banyak telah membuat saya mengerti tentang budaya saya sendiri.
12. And last but not least teruntuk diri saya sendiri, terima kasih banyak sudah bertahan didunia yang terkadang tidak ramah dan banyak sekali polusi yang ada dimuka bumi ini dan terima kasih sudah mau keluar dari zona nyaman yahh kamu keren dan tetap pertahan kan titel itu tak perlu mengakui cukup diakui #sikap



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra Pomalaa”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

1. Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:
2. Tuhan Yang Maha Esa, atas kekuatan, ketabahan, dan penyertaan yang luar biasa di setiap langkah perjuangan penulis.
3. Arianto dan Piana selaku orang tua, serta Bella dan Ola, kakak adek saya sebagai pilar utama kehidupan yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dan dukungan moral maupun material yang tidak terhingga.
4. Ambar Kusuma Astuti, M.Si, selaku dosen pembimbing saya yang telah membimbing dengan sabar dalam pembuatan skripsi ini, banyak ilmu serta pembelajaran yang saya dapatkan dalam proses dinamika skripsi ini. sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Agustini Dyah Respati, MBA selaku dosen pembimbing saya lanjutan saya, yang telah membimbing dengan sabar dalam pembuatan skripsi ini,

banyak ilmu serta pembelajaran yang saya dapatkan dalam proses dinamika skripsi ini. sehingga dapat diselesaikan dengan baik.

6. Ibu Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., Dipl. Secr, M.M dan Bapak Drs. Purnawan Hardiyanto, M.Ec.Dev selaku dosen wali saya yang telah banyak membantu saya dalam proses perkuliahan.
7. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, beserta seluruh staf pengajar yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama masa studi.
8. Segenap Pemimpin dan Karyawan PT Karya Putra Pomalaa, yang telah memberikan izin penelitian serta bantuan dalam pengumpulan data kepada 100 responden

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 2025

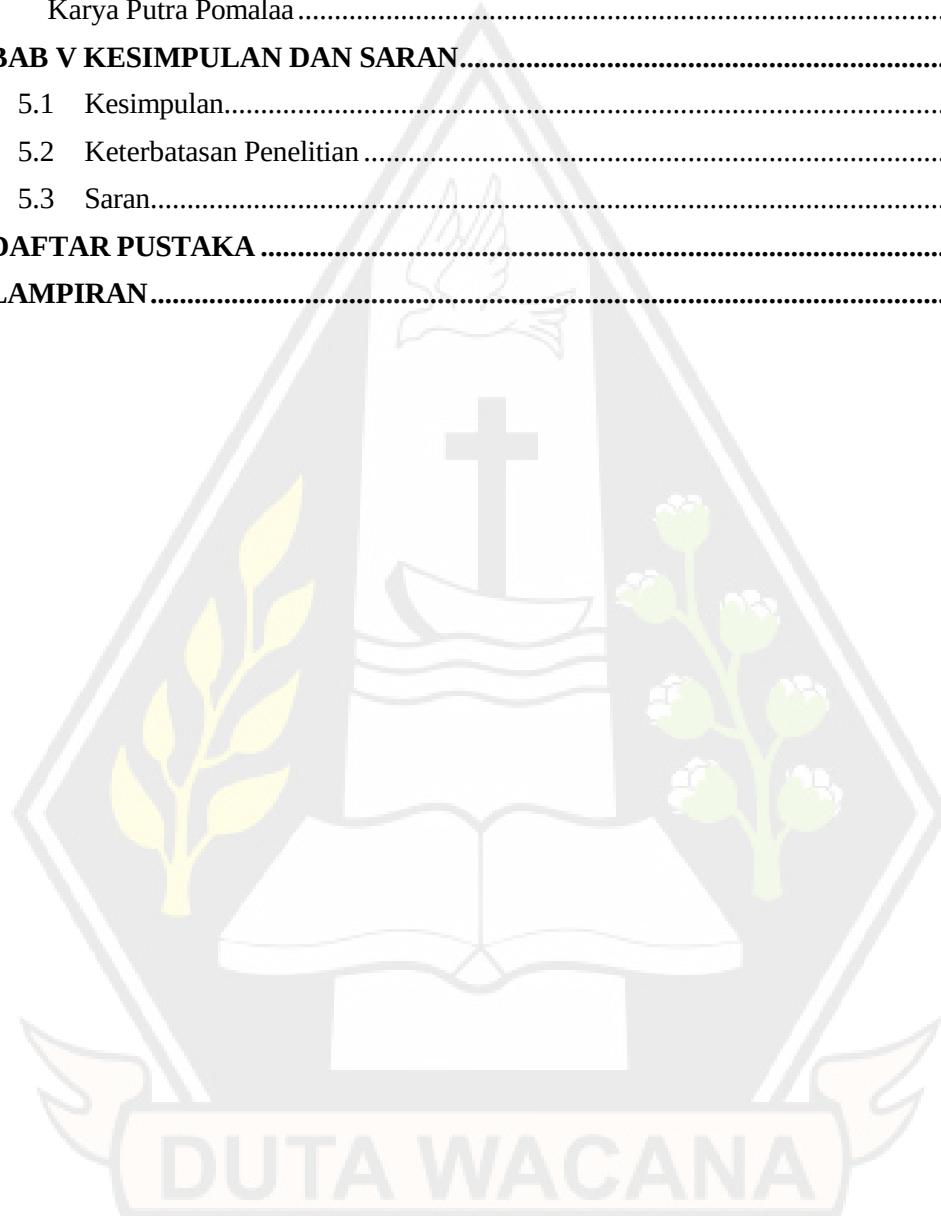
Belinda Arpia Marsanda

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	20
1.1 Latar Belakang	20
1.2 Rumusan Masalah	25
1.3 Tujuan Penelitian.....	26
1.4 Manfaat penelitian.....	26
1.5 Batasan Masalah.....	27
BAB II	30
KAJIAN PUSTAKA	30
2.1 <i>Work Life Balance</i>	30
2.1.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	30
2.1.2 Dampak <i>Work Life Balance</i>	31
2.1.3 Faktor-faktor <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.4 Tujuan <i>Work-Life Balance</i>	34
2.1.5 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	35
2.2 <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	35
2.2.1 Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	35
2.2.2 Dampak <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	37
2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> 40	
2.2.4 Indikator <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	42
2.3 <i>Organizational Commitment</i>	43
2.3.1 Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	43
2.3.2 Dampak <i>Organizational Commitment</i>	44
2.3.3 Indikator <i>Organizational Commitment</i>	45
2.4 Retensi Karyawan.....	46
2.4.1 Pengertian Retensi Karyawan	46
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.....	47
2.4.3 Indikator Retensi Karyawan	48

2.5	Penelitian Terdahulu.....	49
2.6	Kerangka Penelitian	51
2.7	Hipotesis.....	52
2.7.1	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Retensi Karyawan.....	52
2.7.2	Pengaruh <i>Perceived Organizational Support (POS)</i> terhadap Retensi Karyawan	53
2.7.3	Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap Retensi Karyawan.....	54
BAB III METODE PENELITIAN.....		55
3.1	Data Penelitian	55
3.2	Populasi dan sampel	56
3.3	Cara pengumpulan data.....	57
3.4	Definisi Pengukuran Variabel	58
3.5	Uji Kuesioner	62
3.5.1	Uji Validitas.....	62
3.5.2	Uji Reabilitas	63
3.6	Metode Uji Hipotesis.....	64
3.6.1	Analisis Linear Berganda	64
3.6.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
3.7	Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F).....	66
3.8	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	67
3.9	Gambaran Umum Perusahaan	68
3.10	Visi Dan Misi Perusahaan	70
3.11	Struktur Organisasi PT. Karya Putra Pomalaa.....	71
Tabel berikut menyajikan Struktur Organisasi PT. Karya Putra Pomalaa.....		71
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		72
4.1	Profil Responden	72
4.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	73
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	76
4.2	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	77
4.2.1	Uji Kuesioner.....	77
4.2.2	Uji Validitas.....	77
4.2.3	Uji Reabilitas	82
4.3	Uji Hipotesis.....	84
4.3.1	Uji Koefisien Linear Berganda	84
4.3.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	86
4.4	Uji Simultan (F).....	87

4.5 Uji Parsial (t)	89
4.6 Pembahasan	91
4.6.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra Pomalaa91	
4.6.2 Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra Pomalaa	92
4.6.3 Pengaruh <i>Organizational Commitment</i> terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra Pomalaa	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Keterbatasan Penelitian	95
5.3 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN.....	100



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	49
Tabel 3. 1 Skala Likert	57
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	58
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	76
Tabel 4. 5 Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	78
Tabel 4. 6 Uji Validitas <i>perceived organizational support</i>	79
Tabel 4. 7 Uji Validitas <i>Organizational Commitment</i>	80
Tabel 4. 8 Uji Validitas Retensi Karyawan	81
Tabel 4. 9 Uji Reabilitas	83
Tabel 4. 10 Uji Koefisien Linear Berganda.....	84
Tabel 4. 11 Uji Regresi Koefisien Determinasi (R^2).....	87
Tabel 4. 12 Uji Simultan (F).....	88
Tabel 4. 13 Uji Statistik Parsial (t)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	51
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT. Karya Putra Pomalaa.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Uji Parsial.....	107
Lampiran 2. Uji ANOVA.....	108
Lampiran 3. Uji Koefisien Linear Berganda	108
Lampiran 4. Uji Regresi Determinasi (R^2).....	110
Lampiran 5. Uji Simultan (F)	110
Lampiran 6. Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	111
Lampiran 7. Uji Validitas Perceived Organizational	111
Lampiran 8. Uji Validitas Organizational Commitment.....	111
Lampiran 9. Uji Validitas Retensi Karyawan	112
Lampiran 10. Uji Reabilitas.....	112
Lampiran 11. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	115
Lampiran 12. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	116
Lampiran 13. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	116
Lampiran 14. Profil Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	117
Lampiran 15. Data <i>Work Life Balance</i>	118
Lampiran 16. Data Perceived Organizational Support	123
Lampiran 17. Data Organizational Commitment.....	127
Lampiran 18. Data Retensi Karyawan.....	132
Lampiran 19. Data Karakteristik Responden.....	136
Lampiran 20. Surat Perusahaan PT. Karya Putra Pomalaa.....	154

**Pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan
Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra
Pomalaa**

Belinda Arpia Marsanda

11211070

Program Studi Manajemen,

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: 11211070@Students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *Organizational Commitment* terhadap Retensi Karyawan pada PT Karya Putra Pomalaa. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk Google Form, sedangkan analisis data diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life-Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Selain itu, *Perceived Organizational Support (POS)* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Selanjutnya, *Organizational Commitment* turut memberikan pengaruh signifikan dalam meningkatkan Retensi Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kerja, dukungan organisasi, dan komitmen karyawan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan di PT Karya Putra Pomalaa.

Kata kunci: *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, *Organizational Commitment*, Retensi Karyawan

**Pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan
Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan PT Karya Putra
Pomalaa**

Belinda Arpia Marsanda

11211070

Program Studi Manajemen,

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

E-mail: 11211070@Students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), and Organizational Commitment on Employee Retention at PT Karya Putra Pomalaa. The sampling technique employed in this research was simple random sampling, involving a total of 100 employees as respondents. Data were collected using a Google Form questionnaire, and the analysis was conducted using SPSS 25. The results indicate that Work Life-Balance has a positive and significant effect on Employee Retention. Furthermore, Perceived Organizational Support (POS) is proven to significantly influence Employee Retention. In addition, Organizational Commitment also shows a significant effect on enhancing Employee Retention. These findings suggest that better work-life balance, stronger organizational support, and higher employee commitment contribute to increased retention among employees at PT Karya Putra Pomalaa.

Keywords: *Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), Organizational Commitment, Employee Retention.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses strategis untuk mengelola tenaga untuk kerja agar bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan adalah pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Proses ini mencakup perencanaan, rekrutmen, pengawasan kinerja, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Perannya sangat penting dalam memastikan aktivitas perusahaan berjalan lancar. Seiring bertambahnya tenaga kerja, tantangan yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, sehingga diperlukan pengelolaan SDM yang tepat untuk meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan potensi, dan menjaga hubungan harmonis antara perusahaan dan karyawan demi mencapai tujuan bersama.

Pengelolaan SDM dipandang sebagai disiplin ilmu sekaligus seni dalam mengatur potensi pekerja secara efektif. Hal ini dilakukan untuk menyelaraskan kepentingan korporasi, individu, dan masyarakat luas, yang sekaligus mempertegas bahwa manajemen manusia adalah kunci keberhasilan organisasi bukan sekadar kegiatan administrasi, tetapi juga memerlukan seni dalam mengatur hubungan kerja. Tujuannya adalah mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan, sehingga organisasi dapat berkembang secara berkelanjutan (Hasibuan, 2016).

SDM merupakan elemen yang krusial di suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dan tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungannya. SDM berperan sebagai faktor utama yang menentukan pertumbuhan

perusahaan. Secara fundamental, SDM terdiri dari individu-individu yang bekerja di dalam sebuah lembaga yang berperan sebagai motor penggerak, konseptor, serta penyusun rencana demi tercapainya target organisasi tersebut (Eri Susan,2019).

Keselarasan antara dunia kerja dan kehidupan personal memberikan kontribusi positif bagi staf, organisasi, serta lingkungan sosial. Dari sisi pekerja, kondisi ini mampu mendorong kebahagiaan dalam bekerja, hasil kerja yang lebih baik, hingga stabilitas kesehatan jasmani maupun rohani. Di lain pihak, bagi perusahaan, *Work-Life Balance* dapat turut mendorong perbaikan kinerja organisasi, output karyawan, serta daya tarik kompetitif perusahaan dalam menjaring talenta terbaik. Adapun bagi masyarakat, keseimbangan antara karier dan kehidupan personal mampu memperkuat taraf kesejahteraan di dalam rumah tangga serta komunitas secara keseluruhan. (Greenhaus dan Beutell, Djaja & Bhenu, 2023) keseimbangan kerja dan kehidupan merupakan kecakapan individu dalam menyelaraskan peran-peran di dunia kerja, ranah keluarga, serta urusan personal secara efektif.

Perceived Organizational Support (POS) memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kesejahteraan karyawan. Hal ini berarti bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan maka mereka biasanya memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih baik dari yang lain. Dukungan dari organisasi yang dirasakan dapat menciptakan perasaan aman, dihargai, dan memiliki makna dalam pekerjaan,

yang kemudian memicu semangat, kebahagiaan kerja, hingga kesetiaan kepada perusahaan (Robeta, H. G., & Wijono, S. (2025)

Organizational Commitment atau komitmen organisasi merupakan tingkat kedekatan perasaan, rasa kepemilikan, dan kesetiaan seorang pegawai terhadap instansi tempatnya bernaung. Komitmen tersebut ini tidak hanya menggambarkan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, tetapi juga menunjukkan tingkat penerimaan pada sasaran, prinsip, serta visi lembaga. (Robbins dan Judge, 2017) staf dengan dedikasi organisasi yang kuat umumnya akan menunjukkan etos kerja yang tinggi, terlibat penuh dalam berbagai agenda kantor, serta memiliki masa kerja yang lebih panjang meskipun dihadapkan pada tantangan atau kesulitan. (Robbins dan Judge, 2017)

Retensi karyawan dipandang bukan hanya sebagai proses mempertahankan tenaga kerja agar tidak meninggalkan organisasi, tetapi juga sebagai hasil dari praktik manajemen talenta modern. Praktik ini mencakup berbagai aspek seperti keseimbangan kerja hidup (*work-life balance*), pengembangan karier yang berkelanjutan, serta keselarasan nilai dan tujuan antara karyawan dengan organisasi. Menurut mereka, retensi tidak dapat dicapai hanya melalui kebijakan sumber daya manusia yang tradisional seperti pemberian kompensasi atau tunjangan semata, tetapi memerlukan pendekatan multifaset dan strategis yang mengintegrasikan budaya perusahaan, kepemimpinan yang suportif, serta peluang pertumbuhan profesional. Dengan kata lain, retensi karyawan dipandang sebagai kemampuan organisasi untuk menjaga dan mempertahankan talenta terbaiknya dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, inovatif, dan

memberdayakan karyawan agar memiliki komitmen jangka panjang terhadap organisasi. (Zamri & Abd Halim, 2024)

Terdapat banyak permasalahan sumber daya manusia dalam perusahaan, salah satunya adalah retensi karyawan. Banyak perusahaan yang berfokus pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target, sehingga cenderung menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang secara optimal. Akan tetapi, di sudut pandang berbeda, para pekerja pun memerlukan adanya harmonisasi antara tanggung jawab profesional dan urusan personal mereka (*work-life balance*), serta menginginkan dukungan dari perusahaan melalui perhatian dan kebijakan yang adil, yang dikenal sebagai *Perceived Organizational Support (POS)*.

Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan tersebut, hal ini dapat menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*), yang pada akhirnya berpengaruh pada tingkat retensi karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan dapat memberikan lingkungan dalam bekerja menjadi seimbang, dukungan yang diberikan memadai, lalu juga menumbuhkan komitmen karyawan, maka loyalitas karyawan akan meningkat sehingga loyalitas mereka meningkat dan memilih untuk tidak meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

Dalam konteks PT Karya Putra Pomalaa, retensi karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan keberlangsungan operasional perusahaan. Dengan memperhatikan *work-life balance*, meningkatkan *perceived organizational support*, serta memperkuat *organizational commitment*, perusahaan dapat

meminimalkan tingkat *turnover* dan membangun tenaga kerja yang stabil serta berkinerja tinggi.

Work Life Balance merupakan aspek yang memegang peran penting dalam memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal di PT Putra Karya Pomalaa, ditemukan bahwa sebagian karyawan mengalami kesulitan ketika mengelola alokasi waktu untuk tanggung jawab kantor maupun kehidupan privasi. Hal ini disebabkan oleh Kapasitas kerja yang tinggi serta target penyelesaian proyek yang ketat. Ketidakseimbangan ini dapat memicu kelelahan fisik maupun stres psikologis, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja dan produktivitas. Apabila kondisi ini terus berlanjut, karyawan cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan fleksibilitas lebih baik. Konsekuensinya, pihak manajemen perlu menghadirkan kebijakan serta skema pendukung keseimbangan dunia kerja dan personal untuk meningkatkan retensi kerja karyawan.

Perceived Organizational Support (POS) adalah pemahaman karyawan tentang seberapa jauh perusahaan memberikan penghargaan, sokongan, dan perhatian nyata bagi keberadaan mereka di tempat kerja. Pada PT Putra Karya Pomalaa, persepsi ini masih bervariasi. Beberapa karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian melalui penyediaan fasilitas yang memadai dan pelatihan untuk pengembangan karier, namun ada juga yang merasa kontribusinya kurang diapresiasi. Karyawan yang merasa dipedulikan oleh perusahaan sering kali mengembangkan kedekatan emosional yang lebih mendalam serta termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, kurangnya dukungan dapat memicu ketidakpuasan, menurunkan loyalitas, dan

meningkatkan risiko *turnover*. Dengan memperkuat POS, perusahaan dapat menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang berdampak positif terhadap retensi karyawan.

Organizational Commitment menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, sekaligus dorongan kuat dalam diri karyawan untuk tetap berkontribusi dan menetap di organisasi. Hasil pengamatan di PT Putra Karya Pomalaa menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan beragam. Beberapa karyawan menunjukkan dedikasi tinggi dengan bekerja melebihi target, sementara yang lain hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban minimum. Rendahnya komitmen sering kali dipengaruhi oleh kurangnya kesempatan pengembangan karier, ketidakpuasan terhadap kompensasi, dan minimnya pengakuan atas kinerja. Tingkat komitmen yang tinggi akan mendorong karyawan bertahan dan berkembang bersama perusahaan, sedangkan tingkat komitmen yang rendah dapat meningkatkan *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan *Organizational Commitment* sebagai strategi mempertahankan karyawan berkualitas

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Work Life-Balance* berpengaruh terhadap Retensi karyawan di Pt. Karya Putra Pomalaa?
2. Apakah *Perceived Organizational Support (POS)* karyawan berpengaruh terhadap Keputusan Retensi di Pt. Karya Putra Pomalaa?
3. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap Retensi karyawan di Pt. Karya Putra Pomalaa?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui serta menguji pengaruh *Work Life-Balance* terhadap Retensi karyawan di Pt. Putra Karya Pomalaa
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Organizational Support (POS)* karyawan terhadap Retensi karyawan di Pt. Karya Putra Pomalaa
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Retensi karyawan di Pt Karya Putra Pamala

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan melalui studi yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Harapan nya, bahwa melalui penelitian ini akan menambah sumber daya pemahaman tentang teori yang mendukung dinamika ilmu manajemen modal manusia dan diharapkan dapat di implementasikan ke dalam lingkungan kerja, terutama yang berkaitan pada pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penulis

Karya ilmiah ini dapat memberikan kontribusi tambahan bagi keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan *Organizational Commitment* terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian ini juga menjadi tolak ukur keberhasilan

peneliti sebagai bekal untuk turun ditengah-tengah Masyarakat dan lingkungan kerja yang masa depan

b. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini dimaksudkan bisa memberikan informasi lebih lanjut kepada perusahaan tentang pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi Karyawan

c. Manfaat bagi Akademik

Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan judul atau ide yang sama. Dan dapat menjadi sumber untuk menjadi pembelajaran bagi mahasiswa lain terkait dengan pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk pengaruh *Work Life-Balance*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Organizational Commitment* Terhadap Retensi. Pt. Putra Karya Pomalaa. Penelitian ini dibatasi pada karyawan Pt. Putra Karya Pomalaa. Variabel yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* adalah Keadaan ekuilibrium dimana pekerja mampu mendistribusikan waktu, energi, dan komitmen psikologis antara ranah kerja dan non-kerja secara proporsional sehingga kesejahteraan dan performa

peran terpelihara (diadaptasi dari Putri & Suryani, 2021; McDonald dkk. Fenia & Wehelmina, 2018). *Work Life Balance* diukur melalui 3 indikator dari (Putri & Suryani, 2021; McDonald dkk. Fenia & Wehelmina, 2018), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

2. *Perceived Organizational Support* (POS) Derajat persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi, memedulikan kesejahteraan, serta menyediakan dukungan sumber daya dan sosio-emosional (Eisenberger dkk.; Rhoades & Eisenberger). *Perceived Organizational Support* (POS) diukur melalui 6 indikator dari (Eisenberger et al. 1986), (Prasetyo & Hidayati 2021), (Rhoades & Eisenberger, 2002) (Putri & Suryani, 2021) yaitu apresiasi dan pengakuan kontribusi, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan, dukungan supervisor dan organisasi, keadilan organisasi, fasilitas dan pengembangan karir, dan kebijakan pro *Work Life Balance*

3. *Organizational commitment* Ikatan psikologis pekerja terhadap organisasi yang termanifestasi dalam tiga dimensi: afektif (kedekatan emosional), kontinuans (pertimbangan biaya berpindah), dan normatif kewajiban moral (Meyer & Allen, 1991) *Organizational commitment* diukur melalui 3 indikator dari Meyer & Allen, (1991) yaitu loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, niat untuk bertahan dalam perusahaan.

4. Retensi karyawan Kemampuan organisasi mempertahankan karyawan dalam jangka waktu tertentu melalui kepuasan, keterikatan, dan loyalitas kerja. Retensi karyawan diukur melalui 6 indikator dari Dessler (2021); Mathis & Jackson (2020); Handoko (2021); Robbins & Judge (2022) yaitu

niat bertahan, redahnya intensi mencari pekerjaan lain, loyalitas dan kenyamanan kerja, kesedian merekomendasikan organisasi, kesesuaian nilai individu organisasi, stabilitas, produktivitas tim.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengolahan data dan interpretasi hasil, peneliti merangkum poin-poin kesimpulan sebagai jawaban atas hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. *Work Life Balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan retensi pada PT Karya Putra Pomalaa. Data ini mencerminkan bahwa semakin optimal perusahaan memfasilitasi kebutuhan pribadi karyawan di samping beban kerja, semakin rendah pula intensitas mereka untuk melakukan pengunduran diri.
2. *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap upaya mempertahankan retensi karyawan di PT Karya Putra Pomalaa. Artinya, semakin besar dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, maka semakin tinggi loyalitas dan komitmen mereka untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. *Organizational Commitment* terbukti ditemukan pengaruh positif yang signifikan antara komitmen dan retensi. Artinya, penguatan dedikasi karyawan terhadap visi dan misi organisasi menjadi pendorong utama yang meminimalisir niat mereka untuk berpindah ke perusahaan lain untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki tujuan utama dalam meneliti dan menganalisis dampak yang diberikan oleh faktor Work-Life Balance, *Perceived Organizational Support* (POS), dan Organizational Commitment terhadap Retensi Karyawan di PT Karya Putra Pomalaa. Kendati demikian, selama proses pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa faktor keterbatasan (limitasi) sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan pendekatan kuantitatif sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi responden pada saat pengisian instrumen. Kondisi emosional, kesibukan kerja, maupun perbedaan pemahaman terhadap setiap pernyataan dapat memengaruhi jawaban yang diberikan. Meskipun instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemungkinan adanya subjektivitas dalam penilaian tetap tidak dapat sepenuhnya dihindari.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu dan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian kuantitatif secara mendalam. Keterbatasan waktu pengumpulan data serta keterbatasan dalam melakukan observasi yang lebih komprehensif menyebabkan penelitian ini hanya berfokus pada variabel work-life balance, perceived organizational support, dan organizational commitment terhadap retensi karyawan tanpa mengeksplorasi faktor lain yang mungkin juga berpengaruh. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya

diharapkan dapat mengembangkan model yang lebih luas dengan metode dan pendekatan yang lebih beragam.



5.3 Saran

Bagi PT Karya Putra Pomalaa, disarankan untuk terus memperkuat penerapan *Work Life Balance* yang sehat dengan cara menciptakan fleksibilitas waktu kerja, pembagian tugas yang proporsional, dan dukungan terhadap kesejahteraan pribadi karyawan. Hal ini akan membantu meningkatkan kenyamanan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan *Perceived Organizational Support*, seperti dengan memberikan penghargaan atas kinerja, komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, serta perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Dukungan yang dirasakan secara nyata akan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

Organizational Commitment karyawan perlu terus dikembangkan melalui peningkatan kesempatan karier, pelatihan, serta budaya kerja yang kolaboratif dan positif. Upaya ini akan menumbuhkan rasa memiliki dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga tingkat retensi dapat terus meningkat.

Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut, PT Karya Putra Pomalaa diharapkan bisa mewujudkan ekosistem kerja yang konsisten, berdaya guna, dan berjangka panjang, yang secara bersamaan mendorong daya saing perusahaan melalui loyalitas sumber daya manusianya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Dewi, R., Santoso, B., & Lestari, A. (2019). Work-life balance dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112–125.
- Djaja, M., & Bhenu, A. (2023). Work-life balance dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 45–58.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51.
- Fitriani, N. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 45–60.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Handayani. (2021). Pengaruh praktik work-life balance, kepuasan kerja, dan stres terhadap retensi karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 55–67.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat. (2020). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational commitment pada PT Astra Otoparts Divisi Produksi. *Jurnal Manajemen*, 7(2), 101–115.
- Janna, N. M. (2021). Pengaruh perceived organizational support terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 85–98.
- Kurniawan, D. (2023). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan supportive work environment terhadap retensi karyawan pada perusahaan retail modern di Semarang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 67–82.
- Lewis, P., Saunders, M., & Thornhill, A. (2005). *Research methods for business students (4th ed.)*. Harlow: Pearson Education Limited.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior (12th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- McDonald, P., Bradley, L., & Brown, K. (2005). Explanations for the provision–utilization gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1/2), 37–55.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Putra, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(1), 89–102.
- Qodriyah, D. L. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap retensi karyawan.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Rinaldi. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 145–156.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (18th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2016). *Statistika untuk ekonomi dan keuangan modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparyadi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Umar, H. (2001). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zamri, N., & Abd Halim, N. (2024). Employee retention strategies in modern organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 88–104.