

**PENGARUH *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*, *WORK-LIFE BALANCE*,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN (SURVEY
TERHADAP KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AT-TARTIL
SUKABUMI)**

***THE INFLUENCE OF SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT, WORK-LIFE
BALANCE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE RETENTION
(SURVEY ON YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM AT-TARTIL SUKABUMI)***

Salsabila Khoirunnisa¹, Dicky Jhoansyah², Resa Nurmala³

Jurusan Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

salsakhoirunnisa24@gmail.com¹, dicky.jhoansyah@ummi.ac.id²,

resanurmala@ummi.ac.id³

Kota Sukabumi, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Pengujian pada penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda, yang mana sampel pada penelitian ini berjumlah 166 responden dari total populasi 284 orang karyawan. Hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian secara parsial dan simultan bahwa *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Perolehan pengujian koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan nilai sebesar 0.786 atau dengan kata lain *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 61,7% terhadap retensi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Supportive Work Environment*; *Work-Life Balance*; Budaya Organisasi; Retensi Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of *supportive work environment*, *work-life balance*, organizational culture on employee retention at Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. The test in this study used multiple linear analysis methods, where the sample in this study amounted to 166 respondents from a total population of 284 people. The result of the research and testing partially and simultaneously that the *supportive work environment*, *work life balance*, and organizational culture have a positive and significant effect on employee retention at Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. The test results of the coefficient of determination obtained show a value of 0.786 or in other words, the *supportive work environment*, *work-life balance*, and organizational culture have an effect of 61.7% on employee retention, while the remaining 38.3% is influenced by the other variables not examined in this study.

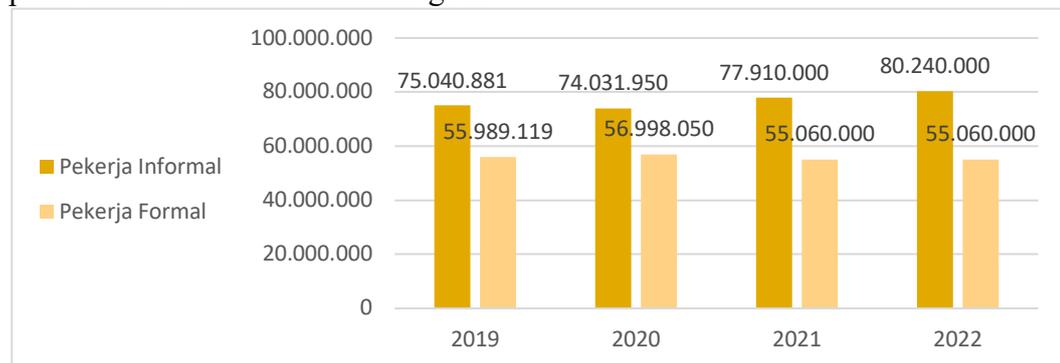
Keywords : *Supportive Work Environment*; *Work-Life Balance*; Organizational Culture; Employee Retention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki serta berada di dalam sebuah organisasi menjadi suatu bagian terpenting untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Seperti halnya pada sektor formal atau dalam hal ini sektor pendidikan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas unggul sehingga dapat menciptakan sistem yang baik untuk menciptakan penerus bangsa yang unggul. Seiring dengan perkembangan dan kompetisi dalam industri menjadikan peluang dan kesempatan semakin terbuka lebar, namun menjadikan tantangan setiap organisasi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau meretensi karyawan sehingga dapat menjalankan organisasi perusahaan untuk tetap eksis dalam industri.

Di Indonesia sendiri berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Kemanaker pada laman satudata.kemnaker.go.id

(2022) menyatakan bahwa pada bulan Agustus 2022 penduduk usia kerja mencapai 209,42 juta jiwa yang mana 143,2 juta jiwa termasuk kedalam Angkatan kerja serta 135,30 juta jiwa diantaranya memiliki kesempatan atau bisa aktif bekerja sebesar 94,11%. Melihat besarnya sumber daya manusia menjadikan isu ketenagakerjaan menjadi perhatian banyak pihak, ditambah dengan peranan sumber daya manusia ini sebagai sebuah komponen yang sangat penting dalam pengelolaan dan pengoperasian kegiatan di suatu organisasi untuk mencapai visi misi yang ada atau yang sudah ditetapkan sebelumnya (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018). Maka dari itu memiliki sumber daya manusia yang bermutu atau berkualitas diperlukan sebuah organisasi perusahaan untuk memperoleh tujuan yang maksimal (Arika, 2020; Maesyarah et al., 2022; Mustajab, 2022).



Sumber: Badan Pusat Statistik (dikutip dalam dataindonesia.id, 2022; kompas.id, 2020)

Gambar 1. Jumlah Karyawan Formal dan Informal 2019-2022

Berdasarkan gambar 1 yang menggambarkan bahwa jumlah karyawan formal jauh lebih rendah dibandingkan dengan jumlah karyawan informal di Indonesia. Pada

tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan jumlah pekerja formal sebesar 3,4% dan stagnan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila dengan

adanya keinginan untuk *resign* dalam skala yang besar dapat memberikan tantangan bagi sektor pendidikan saat ini maupun masa yang akan datang.

Retensi karyawan menjadi salah satu cara bagi sebuah organisasi perusahaan untuk mempertahankan karyawan unggul yang dibutuhkan sesuai dengan kompetensinya. Kompetisi dan globalisasi menjadi tantangan bagi segala industri yang mana memaksa setiap pelaku di dalam organisasi perusahaan untuk mendorong akan kebutuhan mereka dalam meningkatkan upaya menarik

dan mempertahankan karyawan yang berkompeten dan bertalenta. Kebutuhan akan karyawan yang unggul secara kemampuan maupun pengetahuan menjadi cara bagi organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan segala inovasi dalam mengimbangi perkembangan zaman serta untuk menjaga keseimbangan pertumbuhan organisasi perusahaan (Hassan, dkk. 2022). Adapun permasalahan retensi karyawan yang dihadapi oleh Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi, berikut datanya:

Tabel 1. Jumlah Karyawan *Resign* YPI At-Tartil Sukabumi Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah Karyawan		Karyawan <i>Resign</i>					
	L	P	Lembaga				Jumlah	
			SPQ	SDIT QU	TAUD	TKIT QU	L	P
2020	51	202	-	-	-	-	-	-
2021	56	209	1	-	-	2	1	2
2022	64	212	-	-	-	1	1	-
2023	79	239	11	16	5	2	4	30

Sumber: HRD Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat dinamika retensi karyawan dalam empat tahun terakhir pada Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi, jumlah karyawan yang *resign* atau mengundurkan diri meningkat dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebesar 1,14% kemudian terjadi lonjakan tajam dari tahun 2022 ke tahun 2023 sebesar 10,61%. Menurunnya retensi karyawan yang terjadi karena beberapa kendala yang dihadapi seperti kurangnya lingkungan kerja yang mendukung (*supportive work environment*) dan beberapa karyawan kurang merasakan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi (*work-life balance*) maupun hal lainnya. Berdasarkan fenomena yang sudah

dipaparkan dan diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Supportive Work Environment, Work-Life Balance, dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan*”

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses menggabungkan manusia dengan sebuah organisasi sehingga tujuan dari masing-masing dapat tercapai, dalam proses manajemen sumber daya manusia ini mencoba untuk mendapat yang terbaik dari setiap sumber daya yang ada dengan memenangkan kerja sama dengan sepenuh hati (Mahapatro, 2022). Seperti halnya yang disampaikan oleh Alvita, dkk. (2023)

bahwa sumber daya manusia merupakan asset utama atau *ultimate resource* bagi sebuah organisasi sehingga pengelolaan atau manajemen yang baik sangat dibutuhkan. Secara sederhana manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang kompeten untuk tercapainya tujuan organisasi perusahaan secara efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik

Manajemen sumber daya manusia strategik didefinisikan sebagai rumusan dan pelaksanaan strategi yang sudah dirancang untuk peluang dalam menyesuaikan organisasi dengan lingkungannya yang dimana tercapainya tujuan sebuah organisasi, tetapi perlu melalui rangkaian putusan dan langkah yang diambil dengan menerapkan strategi yang sudah diformulasikan sebelumnya (Widiastuti, 2020). Adapun menurut Pramudia, dkk. (2020) memaknai manajemen sumber daya manusia strategik melibatkan rangkaian putusan dan tindakan dalam menciptakan strategi yang mana mampu menyelaraskan organisasi beserta lingkungannya yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia strategik ini secara sederhana yakni sebagai perencanaan yang sudah dirumuskan oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dalam jangka panjang melalui pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia dengan langkah-langkah strategis yang disesuaikan dengan mengamati dinamika lingkungan internal maupun eksternal.

Supportive Work Environment

Supportive work environment ialah merujuk pada hubungan atasan-bawahan atau sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja yang positif dan terdapat interaksi saling timbal balik juga adanya itensi saling mendukung diantaranya (Widiani & Mas'ud, 2023). Lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu unsur penting dalam menjalani kegiatan bagi karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal (Insani, dkk. 2022). *Supportive work environment* dapat dimaknai sebagai sebuah suasana lingkungan kerja yang mana di dalamnya terdapat rasa saling mendukung dari pihak atasan maupun sesama rekan kerja yang kemudian dapat memberikan dampak baik atau positif bagi pribadi karyawan tersebut bahasan organisasi. Dimensi dari *supportive work environment* sendiri menurut Kundu & Lata (2017) terdapat empat dimensi yakni *perceived climate, supervisory relationship, peer group interaction, perceived organizational support*.

Work-Life Balance

Work-life balance menurut Fatimah & Gunawan (2023) merujuk pada sebuah persepsi dimana terpenuhinya antara kepentingan dari pekerjaan dengan kepentingan dari individu karyawan tersebut secara seimbang tanpa membebankan salah satu sisi, sehingga dapat menjalankan peran di dalam kesidupan sosialnya dengan utuh. Secara sederhana *work-life balance* itu sendiri merupakan sebuah paham dimana terdapat pemisahan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dituangkan dalam realita lingkungan kerja atau organisasi untuk mencapai kenyamanan serta produktifitas

karyawan serta dengan maksud meminimalisir konflik dengan memisahkan peran individu sebagai karyawan atau sebagai personal. Adapun dimensi *work-life balance* menurut Panda & Sahoo (2021) terdapat lima dimensi yakni: *flexibility at workplace, career progression, teamwork and communication, financial and non-financial benefits, family and social support*.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada nilai, kepercayaan, kebiasaan, serta norma yang dibentuk atau terbentuk dari bagaimana setiap orang atau dalam hal ini karyawan yang saling berinteraksi di dalam organisasi tempatnya bekerja dan ini merupakan sebuah pemahaman mengenai bagaimana sebuah permasalahan harus dihadapi dan diselesaikan baik secara tim atau satu organisasi (Almerri, 2023). Dapat dipahami budaya organisasi sebagai panduan bagi seluruh bagian dari organisasi yang berisi berbagai nilai dan norma berlandaskan visi-misi serta diterapkan selama menjalani seluruh kegiatan dalam organisasi sehingga membentuk kebiasaan yang berisi ciri khas tersendiri sehingga menjadi karakteristik dari organisasi itu sendiri. Adapun dimensi budaya organisasi menurut Almerri (2023) yakni tujuh dimensi diantaranya nilai-nilai bersama, struktural organisasi, komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, adaptasi, keterlibatan karyawan.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan menurut Mering, dkk. (2023) ialah suatu kemampuan yang dimiliki organisasi perusahaan

dalam upaya mempertahankan karyawan yang dimiliki juga didalamnya terdapat kesediaan untuk setia pada organisasi. Pratiwi, dkk. (2020) berpendapat bahwa retensi karyawan sebagai jumlah dari karyawan yang bertahan di suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Retensi karyawan dapat dipahami sebagai sebuah upaya dalam jangka waktu yang panjang atau tertentu yang juga di dalamnya terdapat intensi atau keinginan dari dalam diri setiap karyawan. Adapun dimensi budaya organisasi menurut Kyndt, dkk. (2009) terdapat tiga dimensi diantaranya niat untuk bertahan, peluang karier, dan komitmen.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif kausal. Metode kuantitatif disisi merupakan metode ilmiah (*scientific*) yang memenuhi kaidah ilmiah konkrit atau empiris, terstruktur, rasional, serta sistematis. Penelitian dengan pendekatan asosiatif kuantitatif kausal ini bertujuan untuk mengetahui dampak ataupun pengaruh *supportive work environment, work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Teknik sampel yang digunakan yakni menggunakan teknik *proportionate random sampling*, sehingga sampel yang digunakan yakni sebanyak 166 orang karyawan dari total populasi sebanyak 284 orang karyawan, kemudian. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software IBM SPSS* versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-536.875	582.656		-.921	.358
<i>Supportive Work Environment</i>	.087	.028	.281	3.161	.002
<i>Work-Life Balance</i>	.187	.043	.370	4.322	.000
Budaya Organisasi	.110	.047	.198	2.336	.021

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan regresi berganda bertanda negative sebesar -536,875 kemudian nilai *supportive work environment* (X1) sebesar 0,087 lalu untuk nilai *work-life balance* (X2) sebesar 0,187 dan nilai budaya organisasi (X3) sebesar 0,110. Maka didapat nilai untuk persamaan regresi linear berganda dengan nilai $a = -536,875$; $b_1 = 0,087$; $b_2 = 0,187$; $b_3 = 0,110$ sehingga untuk nilai-nilai tersebut dapat dimasukan kedalam persamaan regresi berikut:

$$Y = -536,875 + 0,087 X_1 + 0,187 X_2 + 0,110 X_3$$

Dari persamaan linear berganda tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif sebesar -536,875 yang artinya apabila *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya

organisasi sama dengan nol (0) maka retensi karyawan mengalami penurunan

2. Nilai koefisien regresi variabel *supportive work environment* (X1) sebesar 0,087 yang berarti bahwa *supportive work environment* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* (X1) sebesar 0,187 yang berarti bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,110 yang berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan

Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	4634863187.9	3	154495396.0	87.297	.000 ^b
	Residual	286708179.9	162	1769764.691		
	Total	750188067.9	165			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, X3 secara simultan terhadap Y sebesar $0.000 < 0,05$. Kemudian jika dilihat melalui f tabel, maka diperlukan nilai df1 (k-1) dan df2 (n-k). sehingga untuk nilai f tabel dengan $\alpha = 5\%$ ialah (3-1 dan 166-3) menunjukkan nilai 3,05. Maka dapat

disimpulkan bahwa f hitung $87,297 > f$ tabel 3,05 yang berarti variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen atau dengan kata lain adanya pengaruh variabel *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji-T)

Tabel 4. Uji T

Model	Coefficients ^a		Standardized		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	d		
1 (Constant)	-536.875	582.656			-.921	.358
<i>Supportive Work Environment</i>	.087	.028	.281		3.161	.002
<i>Work-Life Balance</i>	.187	.043	.370		4.322	.000
Budaya Organisasi	.110	.047	.198		2.336	.021

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

1. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka Ho diterima
2. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Hi diterima

Hasil pengujian t tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t untuk variabel X1 memperoleh nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$ serta untuk nilai t hitung $3,161 > t$ tabel 1,654 maka Ho ditolak, dan dengan kata lain Hi diterima dan variabel *supportive work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.
2. Hasil perhitungan uji t untuk variabel X2 memperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ serta untuk nilai t hitung $4,322 > t$ tabel 1,654 maka Ho ditolak,

dan dengan kata lain Hi diterima dan variabel *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

3. Hasil perhitungan uji t untuk variabel X3 memperoleh nilai sig. sebesar 0,021 serta untuk t hitung $2,336 > t$ tabel 1,654 maka Ho ditolak, dan dengan kata lain Hi diterima dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan sehingga dapat disimpulkan bahwa dari gambaran *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi retensi

karyawan yang ada pada Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi. Pada penelitian ini menunjukkan variabel *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kemudian untuk variabel *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap retensi karyawan dan begitu pula dengan variabel budaya organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Saran

Peneliti mengharapkan dengan dilakukan penelitian mengenai *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi ini dapat memberikan pemahaman atau pengetahuan lebih terutama dibidang manajemen strategi serta sumber daya manusia sehingga kemudian dapat dijadikan acuan untuk pengembangan organisasi atau perusahaan. Adapun dilakukan penelitian ini Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil menjadikan ini sebagai rujukan dalam meningkatkan hal-hal yang menjadi kekurangan dari *supportive work environment*, *worklife balance*, dan budaya organisasi untuk mencapai peningkatan retensi karyawan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Almerri, H. S. H. (2023). Investigating The Impact of Organizational Culture on Employee Retention: Moderating Role of Employee Engagement. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 488–507.
- Alvita, H., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2023). Analisis Sikap Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 87–92.
- Arika, Y. (2020). *Jalan Tengah Guru Honorer*. Kompas.Id. <https://www.kompas.id/baca/dikbud/2020/11/27/jalan-tengah-guru-honorer>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). ANALISIS PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN PERSON JOB FIT. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v17i1.1296>
- Hassan, A. G., Donianto, C. A., Kiolol, T. J., & Abd, T. M. K. (2022). PENGARUH TALENT MANAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN MEDIASI DUKUNGAN ORGANISASI. *MODUS*, 34(2), 158–183.
- Insani, M., Komariah, K., & Nurmala, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Ramayana Department Store Cibadak. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2120–2125.
- Ketenagakerjaan Umum. (2022). *Profil Ketenagakerjaan Umum Agustus 2022*. Satu Data

- Ketenagakerjaan - Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
<https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/51>
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4).
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee Retention: Organisational and Personal Perspectives. *Vocations and Learning*, 2(3), 195–215.
<https://doi.org/10.1007/s12186-009-9024-7>
- Maesyarah, N., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT . Sinar Sosro KP Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(June), 2088–2097.
- Mahapatro, B. B. (2022). *Human Resource Management*. New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Mering, L., Tunjang, H., & Toendan, R. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Retensi Karyawan Sebagai Mediasi Di Pt. Hutan Sawit Lestari, Kotawaringin Timur, Kal-Teng. *Media Bina Ilmiah*, 17(9), 2151–2162.
- Mustajab, R. (2022). *Mayoritas Tenaga Kerja RI dari Sektor Informal pada Agustus 2022*. Dataindonesia.Id.
<https://dataindonesia.id/tenagakerja/detail/mayoritas-tenagakerja-ri-dari-sektor-informal-pada-agustus-2022>
- Panda, A., & Sahoo, C. K. (2021). Work–life balance, retention of professionals and psychological empowerment: an empirical validation. *European Journal of Management Studies*, 26(2/3), 103–123.
<https://doi.org/10.1108/ejms-12-2020-0003>
- Pramudia, W., Susila, G. P. A., & Bagia, I. W. (2020). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK PADA DINAS KEBERSIHAN DAN PERTAMANAN. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(3).
- Pratiwi, W. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Intensif. *BUDGETING: Journal of Business , Management and Accounting*, 2(1), 313–324.
- Theodora, A. (2020). *Subsidi Gaji: Perhatikan Semua Pekerja*. Kompas.Id.
<https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2020/08/27/perhatikan-semua-pekerja>
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE , KEPUASAN KERJA , DAN SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Tetap PT . Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro*

Journal Of Management, 12(4),
1–13.

Widiastuti, I. (2020). ANALISIS
MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA
STRATEGIK PADA DINAS
KEBERSIHAN KOTA
BEKASI. *E-Prosiding
Pascasarjana Universitas
Negeri Gorontalo*, 35–42.

Widyastuti, T., & Ratnaningsih, I. Z.
(2018). HUBUNGAN
ANTARA PERSON JOB-FIT
DENGAN KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN
KANTOR PUSAT BANK
JATENG SEMARANG. *Jurnal
Empati*, 7(Nomor 3), 73–79.