

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE ON EMPLOYEE RETENTION WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR

Meldasari Said¹⁾, Lapitri Noor Adinna²⁾

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan (IBITEK) Banjarmasin

Correspondent author: meldasaid75@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work life balance on employee retention, the effect of work life balance on job satisfaction, and test the mediating role of job satisfaction in the relationship among employees of PT Berkat Dukungan Niaga. The approach used is quantitative with a total sampling technique of 51 respondents. The analysis method used SEM-PLS through SmartPLS 4 software. The results showed that work life balance has a significant direct effect on employee retention and job satisfaction. Job satisfaction is also proven to have a significant effect on employee retention. In addition, job satisfaction partially mediates the relationship between work life balance and employee retention. The implication of this research shows the importance of work-life balance policy in improving employee satisfaction and retention simultaneously.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan, pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, serta menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut pada karyawan PT Berkat Dukungan Niaga. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik total sampling terhadap 51 responden. Metode analisis menggunakan SEM-PLS melalui software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara *work life balance* dan retensi karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya kebijakan *work life balance* dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan secara simultan.

Kata kunci: *Work Life Balance, Retensi Karyawan, Kepuasan Kerja, Mediasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama bagi keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Di tengah dinamika bisnis modern, pengelolaan SDM tidak hanya berfokus pada produktivitas dan efisiensi operasional, tetapi juga pada aspek kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Salah satu isu strategis dalam pengelolaan SDM saat ini adalah bagaimana menciptakan dan mempertahankan *work life balance* (WLB) yang sehat dan berkelanjutan di tengah meningkatnya tuntutan pekerjaan dan persaingan bisnis.

Work life balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab dan kebutuhan kehidupan pribadi (Ueda, 2012 dalam Nurmalitasari, 2021). Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan, kelelahan, *burnout*, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya loyalitas serta peningkatan intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Dalam konteks ini, isu retensi karyawan menjadi semakin krusial dan relevan, khususnya di perusahaan-perusahaan yang berada dalam sektor padat karya seperti distribusi barang.

PT Berkat Dukungan Niaga, sebuah perusahaan distribusi produk Unilever yang berpusat di Banjarmasin, menjadi salah satu contoh perusahaan yang menyadari pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawannya. Perusahaan ini memiliki kebijakan internal seperti toleransi keterlambatan, cuti fleksibel, serta izin untuk kebutuhan keluarga. Namun demikian, dalam praktiknya, masih terdapat tantangan struktural dan operasional yang menghambat implementasi optimal dari kebijakan tersebut. Misalnya, karyawan laki-laki yang sering bertugas ke luar kota mengalami keterbatasan waktu bersama

keluarga, sementara karyawan perempuan kerap membawa anak ke tempat kerja karena keterbatasan dukungan pengasuhan di rumah.

Situasi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji efektivitas kebijakan *work life balance* secara lebih mendalam, khususnya dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan pengalaman kerja yang sehat dengan loyalitas karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu (seperti Nurmalitasari, 2021; Nurhidayati & Dini, 2023; Renanda et al., 2023) telah menunjukkan bahwa *work life balance* tidak hanya berdampak langsung terhadap niat bertahan, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Secara teoritis, retensi karyawan didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dalam jangka Panjang karyawan (Mehta et al., 2014 dalam Nurmalitasari, 2021). Tingginya tingkat *turnover* dapat menyebabkan kerugian signifikan, baik dari sisi finansial maupun kontinuitas operasional. Oleh karena itu, memahami determinan retensi karyawan dari perspektif keseimbangan kerja dan kepuasan kerja menjadi kebutuhan mendesak bagi perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menggarisbawahi pentingnya aspek mediasi dalam menjelaskan hubungan antara *work life balance* dan retensi. Penelitian oleh Nurhidayati & Dini (2023) misalnya, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menekan niat keluar (*turnover intention*) secara signifikan. Hal serupa ditemukan dalam studi Purwantini & Nopiyani (2023), yang mengungkapkan bahwa persepsi keseimbangan kerja-hidup yang positif berkorelasi erat dengan

meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Namun, meskipun berbagai studi telah mengulas hubungan antara WLB dan kepuasan kerja, masih terbatas penelitian yang secara spesifik menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam konteks retensi karyawan, khususnya di sektor distribusi seperti PT Berkat Dukungan Niaga. Celah inilah yang ingin dijawab melalui penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh WLB terhadap retensi karyawan, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, serta peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Berkat Dukungan Niaga di Banjarmasin menggunakan pendekatan kuantitatif dengan total sampling (51 responden) dan analisis SEM-PLS. Hasilnya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan sebagai strategi retensi yang efektif.

MATERI DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *Smart PLS 4.0*. Penelitian ini meliputi data primer dari kuesioner karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga dan data sekunder dari sumber pustaka. Data dikumpulkan melalui studi pustaka dan kuesioner dengan skala Likert (1-5) untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan terkait penelitian. Populasi penelitian mencakup 51 karyawan PT. Berkat Dukungan Niaga di Banjarmasin. Penarikan sampel menggunakan metode sampling total (sensus) sebagai teknik pengambilan sampel, yaitu dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel berikut:

1. Work Life Balance

Work life balance adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas pekerjaannya sambil tetap berkomitmen pada keluarga dan bertanggung jawab atas hal-hal lain selain pekerjaannya (Delecta, 2011 dalam Sismawati & Lataruva, 2020). Menurut Nurhidayati & Dini (2023) *work life balance* merujuk pada seberapa baik individu dapat membagi waktu, energi, dan komitmen mereka di antara aspek-aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka sehingga tidak saling bertentangan. Menurut McDonald dan Bradley (2005) dalam Sismawati & Lataruva (2020), ada tiga indikator untuk mengukur *work life balance* yang terdiri dari:

1. *Time balance*
2. *Involvement balance*
3. *Satisfaction balance*

2. Retensi Karyawan

Retensi karyawan didefinisikan sebagai serangkaian strategi atau praktik yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lebih lama (Singh dan Dixit, 2011 dalam Putri et al., 2023). Hal ini juga mencakup metode atau upaya untuk mendorong karyawan agar terus bekerja di dalam organisasi untuk periode yang panjang (Tirta & Enrika, 2020). Selain itu, retensi karyawan melibatkan kebijakan dan praktik yang dirancang untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja (Andari et al., 2021). Menurut Kyndt et al. (2009) dalam Putri et al., (2023), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur retensi karyawan, yaitu:

1. Niat untuk bertahan (*Intention to stay*)
2. Peluang pengembangan karir
3. Komitmen terhadap Perusahaan

3. Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020: 193) dalam Indra & Rialmi (2022), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup perasaan positif atau negatif. Kepuasan kerja menggambarkan seberapa besar seseorang merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya (Jamal Ali & Anwar, 2021). Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai tingkat kecocokan antara harapan karyawan dengan apa yang mereka terima dari tempat kerja, dan seberapa baik suatu pekerjaan itu dipandang (Malik et al., 2020). Selain itu, kepuasan kerja dipahami sebagai proses yang mencapai tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi sehingga mereka menjadi lebih produktif (SAPTA et al., 2021). Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Schermerhorn (2005) dalam Putri et al., (2023), yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap promosi
4. Kepuasan terhadap supervisor
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Berkat Dukungan Niaga, maka analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dengan proses tabulasi data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Setelah itu, data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS 4 for Windows, yang digunakan untuk membangun dan menguji model penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil uji data pada penelitian ini sebagai berikut:

Mengacu pada pendapat Haryono (2016), suatu konstruk dikatakan valid apabila nilai AVE-nya berada di atas 0.50.

Tabel 1. Hasil AVE Uji Convergent Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
WORK LIFE BALANCE (X)	0.678	Valid
RETENSI KARYAWAN (Y)	0.619	Valid
KEPUASAN KERJA (Z)	0.639	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil pengujian pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE yang melebihi ambang batas tersebut. Nilai AVE pada variabel *work life balance* sebesar 0.678, pada retensi karyawan sebesar 0.619, dan pada

kepuasan kerja sebesar 0.639. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel ini telah memenuhi syarat validitas konvergen dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Tabel 2. Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
WORK LIFE BALANCE (X)	0.841	Reliabel
RETENSI KARYAWAN (Y)	0.896	Reliabel
KEPUASAN KERJA (Z)	0.886	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas konstruk yang ditampilkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0.70. Secara rinci, variabel *work life balance* memperoleh skor sebesar 0.841, retensi karyawan 0.896, dan kepuasan kerja 0.886. Ketiga nilai tersebut mencerminkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel

menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Dengan nilai reliabilitas yang memenuhi kriteria, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini telah terbukti reliabel, sehingga hasil analisis yang dihasilkan nantinya dapat dianggap stabil dan terpercaya.

Tabel 3. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
WORK LIFE BALANCE (X)	0.894	Reliabel
RETENSI KARYAWAN (Y)	0.919	Reliabel
KEPUASAN KERJA (Z)	0.914	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan dalam tabel 3, diketahui bahwa nilai Composite Reliability (CR) untuk variabel *work life balance* mencapai 0.894, variabel retensi karyawan sebesar 0.919, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.914. Seluruh nilai tersebut telah melampaui standar minimum 0.70 sesuai dengan pedoman yang dikemukakan oleh Wiyono (2020), sehingga ketiga variabel dapat

dikategorikan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini telah mampu mengukur konstruk secara konsisten, serta dapat diandalkan dalam mendukung analisis dan interpretasi data yang valid.

Tabel 4. Hasil Path Coefficient Bootstrapping Direct Effect

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Life Balance (X) -> Retensi Karyawan (Y)	0.234	0.240	0.135	1.738	0.041
Work Life Balance (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.660	0.666	0.083	7.958	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Retensi Karyawan (Y)	0.660	0.655	0.118	5.611	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 didapatkan:

Pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan

Work life balance memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan, meskipun pengaruh tersebut berada dalam kategori sedang. Nilai koefisien sebesar 0,234 dan p-value sebesar 0,041 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi 5%, meskipun nilai t-statistik (1,738) masih berada sedikit di bawah ambang batas kritis 1,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa WLB memiliki kontribusi terhadap retensi, namun pengaruhnya tidak dominan apabila tidak dimediasi oleh variabel lain.

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang kuat dan signifikan. Koefisien jalur

sebesar 0,660 dengan nilai t-statistik sebesar 7,958 dan p-value 0,000 memperlihatkan bahwa persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berkontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menguatkan bahwa semakin baik kualitas WLB yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dialami oleh karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan

Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,660, t-statistik 5,611, dan p-value 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor determinan dalam membentuk keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Temuan ini mendukung peran strategis kepuasan kerja sebagai penguat hubungan antara kebijakan WLB dan loyalitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Path Coefficient Bootstrapping Indirect Effect

Koefisien Jalur	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Work Life Balance (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Retensi Karyawan (Y)	0.435	0.435	0.095	4.579	0.000

Sumber: Data primer diolah, 2025

Analisis jalur tidak langsung pada tabel 5 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai koefisien sebesar 0,435 dengan t-statistik 4,579 dan p-value 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh mediasi ini kuat dan signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi keseimbangan kerja-kehidupan yang baik mendorong peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kecenderungan karyawan untuk bertahan di

perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti memainkan peran mediasi yang penting dalam memperkuat pengaruh *work-life balance* terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. ***Work life balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.**

Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan.

2. **Work life balance memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.** Dukungan perusahaan terhadap fleksibilitas kerja dan kebutuhan personal karyawan berkontribusi pada peningkatan kepuasan dalam bekerja.
3. **Kepuasan kerja mendorong retensi karyawan secara signifikan.** Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya lebih loyal dan memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.
4. **Kepuasan kerja memediasi hubungan antara work life balance dan retensi karyawan.** Pengaruh *work life balance* terhadap retensi menjadi lebih kuat ketika disertai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Implikasi

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan:

1. **Perusahaan perlu memperkuat kebijakan work life balance** melalui fleksibilitas waktu kerja, toleransi terhadap kebutuhan keluarga, dan dukungan kesejahteraan karyawan.
2. **Peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas**, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, hubungan interpersonal yang baik, serta peluang pengembangan karier yang jelas.
3. **Integrasi kebijakan work life balance dan kepuasan kerja** menjadi strategi penting dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi turnover secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Rasa terimakasih yang mendalam dari penulis diberikan yang sebesar-besarnya kepada:

1. PT Berkat Dukungan Niaga, yang telah memberikan izin, akses, serta dukungan penuh dalam pelaksanaan penelitian di lingkungan kerja perusahaan.
2. Ibu Dr. Meldasari Said, S.I.P., M.Si., selaku dosen pembimbing, atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang sangat berarti dalam penyusunan penelitian dan artikel ini.
3. Keluarga tercinta, atas doa, dukungan moral, dan semangat yang terus menguatkan penulis dalam menyelesaikan penelitian hingga artikel ini dapat tersusun dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari, A., Nafiudin, N., & Purnamasari, R. (2021). The Influence of The Work Environment and Employee Engagement on Employee Retention. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 447–453. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1724>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12640/e%20bookk_3in1.pdf?sequence=11&isAllowed=y
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>

- Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Luh Ari Purwantini, N., & Made Sri Nopiyani, N. (n.d.). KARYAWAN BPJS KESEHATAN CABANG DENPASAR. *Health • Agustus*, 2023.
- Malik, M., Shamshir, M., & Khan, K. (2020). Association of work-life balance and job satisfaction in commercial pilots: a case study of Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 11(3), 998–1017. <https://doi.org/10.14807/ijmp.v11i3.1061>
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Nurhidayati, M., & Fajar Dini, Y. I. (2023b). Pengaruh Work-life Balance dan Work Stress terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Kontrak BP Batam. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(2), 79–87. <https://doi.org/10.33753/madani.v6i2.272>
- Nurmalitasari, S. (2021). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Putri, E., Widiyani, S., & Mas'ud, F. (n.d.). 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). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Renanda, E. O., Ervina Indiworo, H., & Setyorini, N. (n.d.). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT GMM BLORA INFORMASI ARTIKEL. In *Jurnal Kompetitif* (Vol. 12, Issue 1).
- SAPTA, I. K. S., MUAFI, M., & SETINI, N. M. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495–505. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.v018.no1.495>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sugiyono, D. P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (I. D. Sutopo, Ed.; Edisi Kedua). Alfabeta.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward

and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. In *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)* (Vol. 14). www.jbrmr.comA

Wiyono, G. (2020). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 25 & SmartPLS 3.2. 8. *Edisi Kedua*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.