

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP RETENSI

Rifki Wida Sarandi¹, Endah Murtiana Sari², Novi Hidayat³

rifkystaar59@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Kota Bekasi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* yang dianalisis dengan regresi linier berganda. Sampel terdiri atas 100 karyawan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan serta retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,381, nilai t hitung sebesar 6,847, dan signifikansi 0,000. *Work-Life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,208, t hitung sebesar 4,984, dan signifikansi 0,000. Selanjutnya, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,253, t hitung sebesar 4,772, dan signifikansi 0,000. Secara simultan, budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (*sig* 0,000 < 0,05). Nilai *R Square* sebesar 0,538 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 53,8% variasi Retensi Karyawan, sedangkan 46,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Retensi Karyawan, dan *Work-life Balance*.

Abstract

paragraph is written in Italics. This study aims to analyze the effect of organizational culture, work-life balance, and employee engagement on employee retention, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an ex post facto research design and was analyzed using multiple linear regression. The sample consisted of 100 employees selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires measuring organizational culture, work-life balance, employee engagement, and employee retention. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee retention, with a regression coefficient of 0.381, a t-value of 6.847, and a significance value of 0.000. Work-life balance also had a positive and significant effect on employee retention, with a regression coefficient of 0.208, a t-value of 4.984, and a significance value of 0.000. Furthermore, employee engagement had a positive and significant effect on employee retention, with a regression coefficient of 0.253, a t-value of 4.772, and a significance value of 0.000. Simultaneously, organizational culture, work-life balance, and employee engagement had a significant effect on employee retention (Sig. = 0.000 < 0.05). The R Square value of 0.538 indicates that the three variables explained 53.8% of the variation in employee retention, while the remaining 46.2% was explained by other factors outside the research model.

Keywords:

Employee Engagement, Employee Retention, Organizational Culture and Work-Life Balance.

Pendahuluan

Dalam ketat, retensi karyawan menjadi salah satu isu strategis bagi organisasi. Tingginya tingkat turnover tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengakibatkan hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang telah terakumulasi di perusahaan. Hasil survei pada PT X menunjukkan minimnya ruang berkembang pada jenjang karir karyawan, kompensasi dan kurangnya keterlibatan karyawan dalam memutuskan kebijakan pada perusahaan, yang kemudian menyebabkan banyak karyawan yang memutuskan untuk keluar beserta pembengkakan biaya operasional pada PT X selama satu tahun terakhir. Data (Bank Rate, 2025) bahkan menunjukkan 56% karyawan berencana mencari pekerjaan baru dalam 12 bulan ke depan. Fakta ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menciptakan keterikatan dan loyalitas karyawan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti budaya kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keterlibatan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi retensi karyawan adalah budaya organisasi menurut (Diva & Made, 2020). Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku kerja mereka. Budaya yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya memperkuat retensi karyawan. Perusahaan yang memiliki tingkat budaya organisasi tinggi menunjukkan, lingkungan kerja yang terawat dan sesuai membuat karyawan memiliki mental yang baik dalam menuntaskan pekerjaan yang diemban. Perusahaan dengan budaya organisasi yang rendah menunjukkan tingkat komitmen dan kesepakatan yang rendah terhadap nilai-nilai inti organisasi, yang berujung pada perilaku anggota yang tidak selaras, seperti terbentuknya kelompok-kelompok yang bertentangan, prioritas kepentingan kelompok atau diri sendiri di atas kepentingan organisasi, dan kurangnya identifikasi dengan organisasi, sedangkan perusahaan dengan budaya organisasi yang tinggi menunjukkan kekuatan internal yang mendorong kinerja positif, komitmen karyawan, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif (Masning & Meita, 2019).

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Siwi, 2024). Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja atau *work-life balance* memungkinkan karyawan mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi secara seimbang, yang terbukti mengurangi stres dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah dan tinggi menunjukkan ketidakseimbangan antara keduanya yang menyebabkan stress kerja yang berkepanjangan, kelelahan, burnout, dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya loyalitas serta peningkatan intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi (Said, 2025). Karyawan yang memiliki *work-life balance* tinggi dapat melihat peningkatan produktivitas, efisiensi, dan retensi karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi (Bocean, 2023).

Faktor lain yang mempengaruhi retensi adalah keterlibatan karyawan, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan bersemangat terhadap pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja (Evilawati, 2024). Perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan yang tinggi menunjukkan adanya penyelesaian beban kerja yang dimiliki serta dapat dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat, energi pada saat bekerja), *dedication* (berperan aktif dalam memajukan organisasi atau perusahaan), *absortion* (keasikan dan kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya (Samud, 2021).

Kesenjangan penelitian (*research gap*) terletak pada belum banyaknya penelitian yang menguji ketiga faktor secara simultan dalam satu model prediksi retensi karyawan, khususnya pada konteks perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah tersebut dengan

menganalisis pengaruh budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan terhadap retensi karyawan di PT X.

Landasan Teori

Retensi Karyawan

Menurut Menurut (Mathis & Jackson, 2006) retensi karyawan dibagi menjadi lima aspek, yaitu Komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan tanggung pekerjaan. Selain itu, faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu kepuasan kerja, kompensasi, pengembangan karir, *work-life balance*, lingkungan kerja, organisasi dan manajemen, kebijakan dan praktik pemberi kerja (Mathis & Jackson, 2006).

Budaya Organisasi

Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampur dan menunjang antara lain, yaitu inisiatif individu, toleransi risiko, pengarahan, keterpaduan, dan dorongan manajemen (Robbins & Judge, 2020). Menurut (Bogale & Debela, 2024) ada empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya, sosialisasi (*socialization*), orientasi (*onboarding*), pembelajaran organisasi (*organizational learning*), dan lingkungan eksternal (*external environment*).

Work-life Balance

Menururt (Fisher, Bulger, & Smith, 2009). *Work-life balance* dibagi menjadi empat aspek, yaitu *Interference Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference Work (PLIW)*, *Work-personal Life Enhancement (WPLE)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. *Work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu individu, organisasi, lingkungan sosial, dan faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga juga mempengaruhi *work-life balance* (Poulose, 2014).

Keterlibatan Karyawan

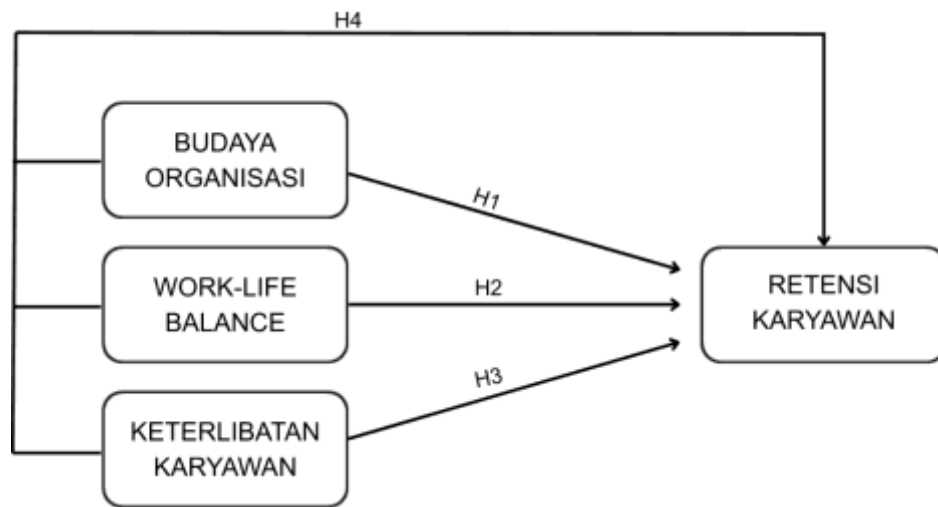
Linggiallo (2021) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya tercermin dari partisipasi dalam tugas, tetapi juga dari kesediaan individu untuk memberikan upaya tambahan dalam pekerjaannya. Menurut (Schaufeli, 2018), keterlibatan karyawan dibagi ke dalam tiga aspek, yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu situasional dan personal (Kanungo, 1982).

Hubungan Budaya Organisasi (X1), Work-Life Balance (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) secara simultan terhadap Retensi Karyawan (Y)

Variabel budaya organisasi (Afina, 2025), *work-life balance* (Widiani & Mas'ud, 2023), dan keterlibatan karyawan (Nadiva, 2025) secara simultan terhadap retensi karyawan (Y) berpengaruh positif. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Ketika perusahaan mampu menerapkan ketiga aspek ini secara bersamaan adil dalam penegakan aturan, terbuka dalam berkomunikasi, dan mampu memotivasi karyawan maka kinerja karyawan, khususnya karyawan PT X, akan meningkat secara optimal

Model Penelitian

Mengacu pada penelitian sebelumnya dan landasan teori yang telah di kemukakan di atas, maka dapat di sajikan model penelitian yang di tuangkan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Metode

Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ekspos facto* (Sugiyono, 2023). Penelitian ini dilakukan di PT X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT X. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* (Sugiyono, 2023), dengan kriteria responden yaitu, pendidikan terakhir, lama bekerja di perusahaan, status pekerjaan, posisi jabatan.

Instrumen penelitian untuk mengukur budaya organisasi mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2020), meliputi inisiatif individu, toleransi risiko, pengarahan, keterpaduan, dorongan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi. Pengukuran *work-life balance* mengacu pada (Fisher, 2009), yang terdiri atas empat aspek, yaitu *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*. Selanjutnya, keterlibatan karyawan diukur berdasarkan tiga aspek menurut (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Adapun retensi karyawan diukur berdasarkan lima aspek yang dikemukakan oleh (Mathis & Jackson, 2006), yaitu komponen organisasi, peluang karier, penghargaan, rancangan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta hubungan karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan korelasi *pearson* antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total konstruk setelah skor butir yang diuji dikeluarkan dari total (*corrected item-total correlation*). Data yang digunakan berjumlah 100 responden. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5%. Dengan jumlah responden 100, derajat kebebasan ($df = n - 2 = 98$), sehingga diperoleh *r* tabel sebesar 0.197. Apabila *r* hitung $> r$ tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh butir pernyataan pada budaya organisasi (X1), *work-life balance* (X2), keterlibatan karyawan (X3), dan retensi karyawan (Y) memiliki nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel 0,197. Dengan demikian, seluruh 42 butir pernyataan yang diuji dinyatakan valid.

Uji Reliabelitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabelitas Budaya Organisasi, *Work-life Balance*, dan Keterlibatan Karyawan serta Retensi Karyawan.

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan	Keterangan
Budaya Organisasi	0,953	0,953 > 0,70	RELIABEL
<i>Work life- Balance</i>	0,944	0,944 > 0,70	RELIABEL
Keterlibatan Karyawan	0,944	0,944 > 0,70	RELIABEL
Retensi Karyawan	0,918	0,918 > 0,70	RELIABEL

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70. Variabel X1 (budaya organisasi) menunjukkan nilai 0,953, X2 (*work life-balance*) sebesar 0,944, X3 (keterlibatan karyawan) sebesar 0,944, dan Y (retensi karyawan) sebesar 0,918. Hasil ini menandakan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini tergolong reliabel. Bahkan, nilai seluruh variabel melebihi 0,90, sehingga dapat dikategorikan sebagai sangat reliabel. Dengan demikian, seluruh variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7, yang berarti semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,060	100	.200*	,982	100	,204

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan statistik 0,060 dengan signifikansi 0,200. Uji *Shapiro-Wilk* menghasilkan statistik 0,982 dengan signifikansi 0,204. Nilai signifikansi tersebut berada di atas 0,05, dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinieritas: Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,326	2,814		2,958	,000		
	Budaya Organisasi	,381	,056	,480	6,847	,000	,977	1,024
	<i>Work-life Balance</i>	,208	,042	,349	4,984	,000	,979	1,021
	Keterlibatan Karyawan	,253	,053	,332	4,772	,000	,995	1,005
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,977 dan VIF sebesar 1,024. Variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,979 dan VIF sebesar 1,021. Sementara itu, variabel keterlibatan karyawan (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,005. Nilai *tolerance* dari ketiga variabel *independent* tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,389	1,613		,241	,810
	Budaya Organisasi	,020	,032	,065	,640	,523
	<i>Work-life Balance</i>	,036	,024	,152	1,496	,138
	Keterlibatan Karyawan	,009	,030	,029	,285	,777
a. Dependent Variable: abs_res						

Hasil Uji *Glejser* menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,523. karena nilai $0,523 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel budaya organisasi. variabel *work-life balance* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,138. nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,138 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel *work-life balance*. variabel keterlibatan karyawan (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,777. karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,777 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel keterlibatan karyawan.

Analisis Data

1. Uji T (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,326	2,814		2,958	,000
	Budaya Organisasi	,381	,056	,480	6,847	,000
	<i>Work-life Balance</i>	,208	,042	,349	4,984	,000
	Keterlibatan Karyawan	,253	,053	,332	4,772	,000
a. Dependent Variable: Y						

Hasil analisis pada tabel 5 (uji t) menunjukkan bahwa, budaya organisasi (X1) = *Sig* 0,000, *work-life balance* (X2) = *Sig* 0,000, dan keterlibatan karyawan (X3) = *Sig* 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, ketiga variabel *independen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* Y. selain itu, seluruh koefisien regresi bernilai positif, yaitu budaya organisasi sebesar 0,381, *work-life balance* sebesar 0,208, dan keterlibatan karyawan sebesar 0,253. hal tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap retensi karyawan. Dengan demikian, H1, H2, dan H3 dalam penelitian ini dapat diterima.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1334,739	3	444,913	37,327	.000 ^b
	Residual	1144,261	96	11,919		
	Total	2479,000	99			
a. Dependent Variable: retensi karyawan						
b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, <i>work-life balance</i> , keterlibatan karyawan						

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1), *work-life balance* (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan (Y). Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Y.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 6 Koefisien Determinasi Model

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.538	.524	3,452
a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, <i>work-life balance</i> , keterlibatan karyawan				
b. Dependent Variable: retensi karyawan				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7 *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,734. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan secara bersama-sama terhadap retensi karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,538 menunjukkan bahwa budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan secara simultan mampu menjelaskan variasi

Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap retensi karyawan ($0,00 < 0,05$). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, *work-life balance*, dan keterlibatan karyawan mampu menjelaskan 53,8% variasi terhadap retensi karyawan, sisanya 46,2% merupakan variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu, peningkatan kualitas budaya organisasi, terciptanya keseimbangan kehidupan kerja, serta peningkatan keterlibatan karyawan dapat menjadi aspek yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan retensi karyawan.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah dan karakteristik responden serta melibatkan organisasi dari sektor atau wilayah yang berbeda agar generalisasi temuan menjadi lebih kuat. Penelitian berikutnya juga dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, peluang pengembangan karier, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

Daftar Referensi

- Afina Khoirunnisa, Nurhasanah, N., Risma Sukmawati, & Eman Sulaeman. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 4708–4716. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.6384>
- Bank Rate (2025). (n.d.).
- Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., & Iancu, A. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su151511631>
- Chams-Anturi, O., Gomez, A. P., Escorcía-Caballero, J. P., & Soto-Ferrari, M. (2020). Assessing Organizational Behavior: A Case Study in a Colombian Retail Store. *IBIMA Business Review*, 2020. <https://doi.org/10.5171/2020.261423>
- Diva Ditya Mersita Wandara & I Made Artha Wibawa. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI NON FINANSIAL, SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN. 9(5), 1798–1817.
- Evilawati, F., Naely Azhad, M., & Diansari, T. (2024). THE EFFECT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, EMPLOYEE TRAINING AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE RETENTION AT UD BAHARI JAYA, LUMAJANG REGENCY. *Dynamic Management Journal*, 8(4). <https://doi.org/10.31000/dmj.v8i4>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family: A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement*. 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Kanungo, R. N. (1982). *Measurement of job and work involvement*.
- Linggiallo, H. D., Riadi, S. S., Hariyadi, S., & Adhimursandi, D. (2021). The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance. *Management Science Letters*, 11, 31–40. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.033>
- Masning Tarwiyah & Meita Santi Budiani 2019. (2015). *Hubungan antara budaya organisasi dan loyalitas karyawan dengan semangat kerja pada staff manajemen rsud x*.
- Nadiva Zalza Aulia, Azis Firdaus, & Hartanti Nugrahaningsih. (2025). Pengaruh Strategi Talent Management dan Keterlibatan Karyawan terhadap Retensi Karyawan Perumda Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 99–111. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.2907>

- Poulose, S. M., Miller, M. G., & Shukitt-Hale, B. (2014). Role of walnuts in maintaining brain health with Age. *Journal of Nutrition*, 144(4), 561S-566S. <https://doi.org/10.3945/jn.113.184838>
- Said. (n.d.). *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*. 78–86.
- Samud, M. S., Johnly, R., Ventje, P., Program, T., & Bisnis, S. A. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Productivity* (Vol. 2, Number 3).
- Schaufeli, B. & S. (2018). *Pengaruh employee engagement terhadap kienrja karyawan pt intiland grande*. 6(1).
- Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006)*. (n.d.).
- Siwi, M. R., Ahsani, R. F., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Riyadi, S. (2024). *Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo*. 2(1). <https://doi.org/10.62710/7xtt6f69>
- Sugiyono. (2023a). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Sugiyono. (2023b). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*.
- Tadesse Bogale, A., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: a systematic review. *Cogent Business and Management*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
- 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.