

PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z KOTA SENGGANG KABUPATEN WAJO

Nurul Aulia Insani¹; Haedar²; Junaidi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Kota Palopo, Sulawesi
Selatan, Indonesia.^{1,2,3}

Email : nurulauliainsani59@gmail.com¹; haedar@umpalopo.ac.id²;
junaidi@umpalopo.ac.id³

ABSTRAK

Studi ini berfokus pada penelusuran peran keseimbangan kerja-hidup dalam retensi karyawan Generasi Z di wilayah Kota Sengkang, Kabupaten Wajo. Latar belakang penelitian didasarkan pada meningkatnya turnover karyawan muda serta pentingnya work-life balance bagi Generasi Z dalam menentukan keputusan bertahan di tempat kerja. Pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian ini, dengan melibatkan 120 partisipan yang dipilih secara selektif menggunakan purposive sampling. Data yang terkumpul dari kuesioner yang selanjutnya dianalisis dengan model regresi linear berganda. Disimpulkan dari hasil olah data bahwa keseimbangan kerja berperan signifikan dalam mempengaruhi retensi karyawan, begitu pula kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Serta jika diuji bersama-sama pun memberikan hasil yang signifikan atas retensi karyawan Generasi Z, dengan R^2 senilai 0,670. Temuan ini menegaskan bahwa aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi lebih dominan dalam memengaruhi retensi Generasi Z, sehingga diperlukan kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan dan kebutuhan personal karyawan muda.

Kata Kunci : Keseimbangan Kerja; Kehidupan Pribadi; Retensi Karyawan

ABSTRACT

This research focuses on determining whether the harmony between work responsibilities and personal life influences the likelihood of Generation Z employees staying with their employers in Sengkang City, Wajo Regency. The foundation of this research lies in the increasing tendency of younger employees to leave their jobs and the growing emphasis Generation Z places on maintaining a healthy divide between work and personal life when deciding whether to remain with an employer. Adopting a quantitative framework, the study drew responses from 120 purposively chosen participants. Information was obtained through questionnaires then evaluated using multiple linear regression procedures. The results concluded from the data processing that work-life balance plays a significant role in influencing employee retention, as well as personal life significantly influences employee retention. And when tested together, it yields a significant result on the retention of Generation Z employees, with an R^2 of 0.670. This finding confirms that the aspect of work-life balance is more dominant in influencing the retention of Generation Z, so that organizational policies that support the well-being and personal needs of young employees are needed.

Keywords : *Work-Life Balance; Personal Life; Employee Retention*

PENDAHULUAN

Perubahan signifikan pada struktur demografis tenaga kerja telah menimbulkan tantangan baru bagi organisasi, terutama terkait dengan strategi mempertahankan karyawan muda. Generasi Z, yaitu kelahiran yang terjadi di tahun 1997-2012. Kini menjadi salah satu kelompok dominan dalam pasar tenaga kerja, ditandai dengan preferensi kuat terhadap

fleksibilitas kerja, makna dalam pekerjaan, serta kebutuhan tinggi akan keseimbangan hidup (Mustika Wanda, 2024). Dalam konteks ini, *work-life balance* yang merupakan keadaan dimana Keputusan individu untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh kemampuan mereka mempertahankan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Pada level teoretis (*das Sollen*), Retensi tenaga kerja banyak ditentukan oleh keberhasilan mereka dalam menjaga keseimbangan antara urusan profesional dan kehidupan di luar pekerjaan, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian (Setianto et al., 2024). Ketika keseimbangan tersebut terpenuhi, karyawan cenderung memiliki kedekatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi sehingga meningkatkan loyalitas mereka (Balqis et al., 2021). Penelitian lain oleh Samsara (2021) menegaskan bahwa kebijakan kerja fleksibel dan kesesuaian beban kerja mampu meningkatkan keinginan untuk bertahan, terutama pada Generasi Z yang rentan terhadap tekanan kerja dan isu kesehatan mental. Namun demikian, temuan studi dari Alexandro Hutagalung (2022) menegaskan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya, sehingga menunjukkan adanya sifat kontekstual dalam hubungan antarvariabel tersebut, dipengaruhi budaya kerja, lingkungan organisasi, serta persepsi individual terhadap keseimbangan ideal.

Dari perspektif empiris (*das Sein*), fenomena ketidakstabilan tenaga kerja muda di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo, menunjukkan tingginya turnover, khususnya pada kelompok Generasi Z. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan pelaku usaha serta lembaga penyedia lapangan kerja, banyak karyawan muda berhenti bekerja dengan durasi tidak lebih dari setahun, yang mengindikasikan potensi masalah manajemen SDM, terutama terkait rendahnya perhatian terhadap kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Pernyataan tersebut semakin ditegaskan dengan hasil dari Waworuntu et al. (2022), yaitu menjelaskan atas kurangnya prioritas organisasi terhadap kebijakan *work-life balance* dapat memperburuk tingkat turnover dan menurunkan produktivitas.

Masalah tersebut menjadi semakin penting mengingat Generasi Z akan berperan besar dalam produktivitas tenaga kerja nasional pada dekade mendatang. Ketidaksiapan organisasi dalam memahami faktor retensi generasi ini dapat menghambat stabilitas tenaga kerja di sektor swasta maupun pemerintahan (Istiono, 2021). Selain itu, penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) menegaskan bahwa retensi Generasi Z bukan sekedar disetir oleh aspek finansial, melainkan juga oleh hal maupun pendapat pribadi, keseimbangan hidup, dan pengalaman kerja yang bermakna. Oleh karena itu, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi menjadi elemen kunci

dalam mempertahankan loyalitas karyawan muda. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penelitian empiris yang berfokus pada wilayah non-metropolitan seperti Kota Sengkang di Kabupaten Wajo, yang memiliki karakteristik budaya kerja tersendiri. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan teoretis maupun praktis serta memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan. Merujuk pada penjelasan di atas, peneliti bermaksud melakukan studi dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo”

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Keseimbangan Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Edwards & Rothbard (2000) ini, pengalaman, emosi, dan sikap seseorang dalam satu aspek kehidupan (seperti pekerjaan) dapat memengaruhi aspek lain (seperti kehidupan pribadi). Efeknya dapat positif atau negatif. Bagi Gen Z, pengalaman kerja yang penuh tekanan dan jam kerja yang kaku berpotensi menimbulkan gangguan terhadap aspek kehidupan pribadi individu, seperti kelelahan, stres, atau kehilangan waktu bersama keluarga. Ini dapat menyebabkan kesetiaan berkurang dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Di sisi lain, jika keseimbangan tercapai, penyebaran positif akan mendorong semangat dan keterikatan kerja yang lebih kuat. Organisasi dapat meningkatkan fleksibilitas dalam bekerja dan retensi dengan menyediakan sistem kerja yang fleksibel, waktu cuti yang cukup, dan dukungan untuk kehidupan pribadi karyawan.

Dalam manajemen sumber daya manusia modern, konsep keseimbangan kerja-kehidupan pribadi tersebut dipandang fundamental karena berkaitan dengan kemampuan individu mendistribusikan waktu, energi, serta komitmen secara seimbang antara tanggung jawab kerja dan aktivitas pribadi. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) dalam Lamandasa & Lumentah dkk. (2023) mengartikan keseimbangan kerja menggambarkan kemampuan pekerja untuk mencapai rasa puas dan tetap terlibat dalam berbagai tanggung jawab, termasuk tugas profesional dan kewajiban di luar pekerjaan. Selaras dengan itu, Hutcheson (2012) dalam penelitian Lamandasa & Lumentah et al. (2023) menjelaskan bahwa keseimbangan kerja merupakan upaya untuk mengimbangi kebutuhan dan tuntutan kehidupan profesional dengan kehidupan pribadi. Sementara itu, T. Elfira Rahmayati (2021) menekankan bahwa kehidupan yang penuh imbang kerja menggambarkan sejauh mana individu sanggup memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarganya sekaligus, dan tetap melaksanakan berbagai aktivitas serta kewajiban lainnya di luar lingkup pekerjaan. Dalam konteks organisasi modern, keseimbangan kerja dipandang sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang tidak hanya berkaitan dengan waktu kerja tetapi juga kualitas pengalaman kerja dan kepuasan personal. Aspek kehidupan pribadi dan kerja yang seimbang yang besar, akan memberi

kemungkinan yang besar pula bagi karyawan mencapai tingkat performa optimal sekaligus mempertahankan hubungan positif dengan lingkungan kerja dan keluarganya.

H₁: Diduga Keseimbangan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

Kehidupan Pribadi Karyawan

Kehidupan pribadi merupakan aspek penting dalam diri setiap individu, mencakup ruang dan aktivitas yang bersifat personal serta tidak untuk konsumsi publik. Karim (2020) menjelaskan bahwa kehidupan pribadi meliputi identitas, emosi, nilai, serta berbagai aktivitas yang dilakukan secara bebas tanpa intervensi pihak luar seperti pekerjaan, media, atau organisasi sosial. Dalam konteks keseimbangan kerja, kehidupan pribadi berkaitan dengan pemenuhan waktu dan ruang untuk keluarga, kesehatan, relaksasi, serta pengembangan diri tanpa gangguan tuntutan pekerjaan (Muda et al., 2020). Pengaturan kehidupan pribadi yang baik dapat diwujudkan melalui manajemen waktu yang efektif, pemisahan yang terdefinisi antara periode kerja dan periode pribadi, juga penciptaan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung kesejahteraan. Perusahaan juga memiliki peran penting melalui kebijakan cuti, jam kerja fleksibel, dan dukungan kesehatan mental yang membantu menjaga harmoni antara kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan (Panji Pramuditha et al., 2022). Dalam praktiknya, kehidupan pribadi dipandang sebagai dimensi yang menentukan kualitas kesejahteraan individu dan stabilitas emosional yang berdampak pada efektivitas kerja. Organisasi yang memahami pentingnya aspek personal karyawan dapat menciptakan budaya kerja yang lebih humanis dan produktif.

H₂: Diduga kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

Retensi Karyawan

Kapasitas serta strategi yang dimiliki organisasi untuk menjaga agar para pegawainya tetap berada dalam perusahaan dalam jangka panjang dan terus memberikan nilai bagi keberlangsungan operasional adalah penggambaran retensi yang ideal. Upaya mempertahankan tenaga kerja dinilai strategis dalam manajemen SDM sebab dapat meminimalkan biaya, stabilitas organisasi, serta pemeliharaan keterampilan dan pengetahuan yang telah terbentuk di dalam perusahaan. Robbins & Judge dalam Komitmen Organisasi et al. (2024) menjelaskan bahwa retensi karyawan adalah bentuk komitmen organisasi untuk menjaga pekerja terbaiknya agar tetap bertahan dalam jangka waktu lama, mengingat bahwa karyawan yang berkualitas bagi Perusahaan ialah *asset* penting bukan barang. Sejalan dengan itu, Susilo (2013) dalam Lamandasa & Lumentah et al. (2023) menegaskan bahwa retensi mencerminkan keinginan karyawan yang terlibat secara emosional untuk tetap berada di perusahaan. Oleh sebab itu,

manajer perlu merawat dan membina karyawan dengan baik karena kurangnya perhatian dapat menurunkan moral, loyalitas, sikap, dan disiplin kerja. Lebih jauh, ketika kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, hal tersebut secara langsung berdampak pada kemampuan perusahaan menjaga karyawan tetap bertahan, komitmen perusahaan, peluang karier, serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Sesuai penelitian Haedar, H., Apriyanti, A., & Kasran, M. (2021), yang menunjukkan secara empiris yaitu budaya organisasi tidak terbatas pada pengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja, tetapi juga memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penegasan ini menunjukkan ketiadaan hasil optimal dari sebuah dorongan tanpa didukung oleh budaya organisasi yang positif dan kondusif.

Indikator Penelitian

Didasarkan McDonald & Bradley (2005) dalam Widyaningrum dkk. (2023), terdapat tiga indikator utama yang menggambarkan keseimbangan kerja. Pertama, keseimbangan waktu, yaitu kemampuan pekerja mengalokasikan waktu secara proporsional antara pekerjaan, keluarga, serta aktivitas personal. Kedua, keterlibatan yang penuh imbang mengacu pada kemampuan individu untuk terlibat secara psikologis dan berkomitmen secara seimbang, baik dalam peran pekerjaannya maupun dalam peran yang ia jalankan di kehidupan personal. Ketiga, keseimbangan kepuasan, yaitu sejauh mana individu merasakan kepuasan terhadap kedua peran tersebut. Karyawan dianggap mencapai keseimbangan kondisi jika terpenuhinya tuntutan pekerjaan secara optimal, yang juga mendukung keluarga untuk pemenuhan berbagai keperluan. Secara keseluruhan, kerja yang berimbang menjadi salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menjaga keberlangsungan hubungan antara karyawan dengan organisasi. Dengan dukungan kebijakan yang tepat, keseimbangan ini dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen, motivasi, serta kecenderungan karyawan untuk mempertahankan hubungan kerja yang stabil.

Menurut Fisher et al. (2009) dalam Iba dan Konadi (2021), indikator kehidupan pribadi dalam konteks keseimbangan kerja terdiri atas empat dimensi utama. Pertama, gangguan kehidupan pribadi akibat pekerjaan (WIPL), yaitu sejauh mana tuntutan pekerjaan mengurangi waktu atau kesempatan seseorang menjalani aktivitas pribadi, misalnya jam kerja panjang yang membatasi waktu bersama keluarga. Kedua, gangguan pekerjaan akibat kehidupan pribadi (PLIW), yaitu kondisi ketika masalah keluarga, kesehatan, atau persoalan pribadi menghambat fokus dan produktivitas di tempat kerja. Ketiga, peningkatan pekerjaan untuk kehidupan pribadi, yaitu bagaimana pekerjaan dapat memperkaya kehidupan pribadi, seperti pencapaian kerja atau keterampilan yang berguna dalam kehidupan sehari-hari. Keempat, peningkatan kehidupan pribadi di wilayah pekerjaan (PLEW), yaitu bagaimana dukungan dan stabilitas kehidupan pribadi, termasuk dukungan keluarga, dapat meningkatkan motivasi dan performa kerja.

Keempat indikator ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi memiliki peran signifikan dalam menentukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu. Organisasi yang memahami dinamika tersebut dapat menciptakan kebijakan dan lingkungan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan.

Ari Awaludin (2024) dalam Lamandasa & Lumentah dkk. (2023), menyebutkan sejumlah hal yang dianggap bisa menggambarkan skala atau indikator retensi karyawan di dalam organisasi. Pertama, kepuasan kerja yang muncul dari kondisi kerja yang baik, gaji yang sesuai, kebijakan perusahaan yang mendukung, hubungan dengan atasan, pengakuan, serta peluang untuk berkembang. Kedua, Adanya adanya komitmen normative, afektif serta kontinyu sebagai bagian komitmen organisasi, menunjukkan sejauh mana karyawan merasa terikat, membutuhkan, dan berkewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Ketiga, peluang pengembangan karier melalui pelatihan atau sistem pengembangan formal yang memastikan karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman yang tepat. Keempat, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, karena ketidakseimbangan dapat menyebabkan stres dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kelima, budaya organisasi yang kuat dan mendukung, di mana nilai-nilai bersama menciptakan rasa memiliki. Keenam, lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan positif antar rekan kerja yang berperan penting dalam membentuk kenyamanan bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, upaya mempertahankan karyawan membutuhkan strategi yang mencakup peningkatan kepuasan kerja, penguatan komitmen, penyediaan peluang karier, penciptaan budaya yang sehat, serta pengelolaan lingkungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan penjelasan indikator sebelumnya maka yang digunakan dalam penelitian ini disederhanakan menjadi 10 indikator yang merangkum keseluruhan variabel meliputi: (a) proporsi waktu kerja dan pribadi, yaitu kemampuan karyawan membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi; (b) keseimbangan keterlibatan psikologis, yaitu tingkat fokus, energi, dan komitmen yang seimbang dalam menjalankan peran di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi; (c) kepuasan dalam menjalankan peran ganda, yaitu perasaan puas dan nyaman karyawan sebagai pekerja sekaligus sebagai individu dalam kehidupan pribadi; (d) gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, yaitu sejauh mana tuntutan pekerjaan mengurangi waktu, energi, dan kualitas kehidupan personal; (e) gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, yaitu sejauh mana masalah keluarga, kesehatan, atau emosi memengaruhi konsentrasi dan kinerja kerja; (f) manfaat pekerjaan bagi kehidupan pribadi, yaitu sejauh mana pekerjaan memberikan kesejahteraan, rasa aman, dan pengembangan diri bagi kehidupan di luar kerja; (g) dukungan kehidupan pribadi terhadap kinerja kerja, yaitu peran keluarga dan lingkungan personal dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan; (h)

kepuasan terhadap lingkungan kerja, yaitu penilaian karyawan terhadap kondisi kerja, hubungan sosial, dan iklim organisasi; (i) komitmen terhadap organisasi, yaitu tingkat keterikatan emosional dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi; dan (j) keinginan untuk bertahan dan berkembang, yaitu niat karyawan untuk tetap bekerja disertai harapan akan adanya peluang pengembangan karier di masa depan.

H₃: Diduga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

Penelitian Terdahulu

Literatur sebelumnya secara konsisten memperlihatkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh besar terhadap retensi tenaga kerja, terlebih pada populasi Generasi Z. Temuan-temuan ini menjadi pijakan kuat bagi penelitian ini untuk menelaah pengaruh WLB terhadap retensi karyawan di Kota Sengkang. Dampak WLB juga berkaitan dengan faktor internal organisasi. Penelitian Bayu Bisma Dewantara & Rinto Rain Barry (2025) menunjukkan bahwa WLB secara signifikan berpengaruh dalam menekan keinginan atau maksud berhenti Generasi Z bekerja di industri kreatif. Selain dukungan kebijakan, efektivitas WLB juga dipengaruhi dukungan dalam lingkungan kerja. Meskipun efek mediasi WLB tidak terlalu besar, Nuke Dewi Andarwulan Widyastuti et al (2025) tetap menemukan bahwa dukungan atasan dan WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap Retensi Pekerjaan. Di sisi lain, kajian sistematis oleh Mahdi Hidayatullah et al (2025) memperkuat bahwa fleksibilitas kerja sebagai salah satu bentuk WLB, bersama kultur organisasi yang suportif, merupakan faktor yang meningkatkan loyalitas Generasi Z di Indonesia.

Ardansyah & Maulana Fadil Rachman (2025) menyepakati kepada hal tersebut dengan membuktikan bahwa WLB dan fleksibilitas kerja memberikan kontribusi positif yang jelas terhadap rasa puas karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya membantu perusahaan mempertahankan tenaga kerjanya. Dalam konteks yang lebih spesifik, penelitian Zen Nanditta Virgiawan & Dicki Kusmayadi (2024) mengingatkan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja perlu diterapkan secara tepat agar tidak menimbulkan konsekuensi negatif seperti lembur pada hari libur yang dapat mengganggu kehidupan pribadi. Selanjutnya, penelitian Mohamad Sudi et al (2024) menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada WLB berkontribusi pada meningkatnya kepuasan dan retensi karyawan. Dari perspektif strategis, penelitian Putri Nur Atika Rokhmah & Andhi Wijayanto (2025) menekankan bahwa Employer Branding perlu menonjolkan aspek keseimbangan hidup dan fleksibilitas untuk menarik serta mempertahankan talenta Generasi Z secara efektif.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa WLB merupakan faktor utama yang menjadi pertimbangan gen. Z dalam bertahan atau keluar.

Melengkapi pendapat tersebut, Nurjanah, L., & Nababan, C. (2025) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keseimbangan antara aktivitas kerja dan ranah personal pada karyawan Generasi Z lebih dipengaruhi oleh pengaturan kerja yang bersifat sistemik, terutama keleluasaan dalam mengatur waktu serta kemandirian dalam menjalankan pekerjaan, dibandingkan oleh dorongan motivasi maupun sokongan sosial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu mengarahkan perhatian pada perumusan skema kerja yang luwes dan responsif agar keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi Generasi Z dapat terwujud secara optimal. Namun demikian, studi dari Nirnda Julianda & Maulana Dwi Sena (2025) menggarisbawahi bahwa keselarasan antara persepsi dan realitas kerja juga berperan esensial pada retensi Generasi Z. sebab itulah, konsistensi hasil studi sebelumnya menjadi dasar bagi studi kali ini mengkaji pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi terhadap Retensi pegawai Generasi Z dalam konteks yang spesifik, yaitu di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dan menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis secara empiris. Data penelitian berupa angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial, khususnya regresi linear, untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel bebas memengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2025; Machali, 2021). Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) terhadap retensi karyawan Generasi Z di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo. Desain kuantitatif kausal dipilih karena mampu memberikan penjelasan yang objektif berdasarkan bukti empiris serta memungkinkan penarikan kesimpulan secara sistematis mengenai pola hubungan antarvariabel (Candra Susanto et al., 2024). Penelitian dilakukan selama dua bulan, yakni Oktober hingga November 2025, di Kota Sengkang. Wilayah tersebut ditetapkan sebagai lokasi penelitian karena jumlah penduduk Generasi Z cukup besar serta memudahkan peneliti menjangkau responden, sehingga proses pengumpulan data dapat berlangsung secara optimal.

Populasi dalam studi ini meliputi seluruh individu di Kota Sengkang yang tergolong ke dalam Generasi Z, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012; yaitu mereka yang sekarang berusia 13-28 tahun. Untuk menentukan sampel, digunakan teknik *purposive sampling*, sebuah metode yang menetapkan responden berdasarkan kriteria khusus yang relevan dengan tujuan penelitian karena tidak semua anggota populasi generasi Z di Kota Sengkang memiliki informasi yang dibutuhkan, sehingga temuan penelitian yang menggunakan *purposive sampling* tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara statistik kepada seluruh populasi, tetapi hanya merepresentasikan kelompok responden yang memiliki kriteria tertentu sesuai dengan

tujuan penelitian (Machali, I. 2021). Adapun kriteria yang digunakan meliputi: (a) berusia 15–28 tahun, ini ditentukan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha mempekerjakan anak di bawah 18 tahun. Namun, anak usia 15–18 tahun masih diperbolehkan melakukan pekerjaan ringan sesuai ketentuan Pasal 69 dan 70. (b) Tinggal di Kota Sengkang, (c) Bersedia memberikan respons penelitian, dan (d) Memiliki akses terhadap teknologi digital atau media sosial. Sampel kemudian ditentukan dengan rumus Hair yaitu n (Jumlah sampel) = jumlah indikator \times 5 (sampai dengan) 10 (Hair et al, 2018), maka 10 indikator dalam penelitian ini dikali angka 10 yang dipilih melihat besarnya lingkup populasi, sehingga didapatkanlah jumlah sebesar 100 responden yang menjadi target dalam penelitian.

Data yang digunakan bersumber dari data primer dihimpun melalui penyebaran kuesioner langsung dengan responden (Yasin et al., 2024). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari laporan kependudukan Kota Sengkang, publikasi BPS Kabupaten Wajo, literatur seperti buku dan jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya, serta sumber daring yang relevan dan dapat dipercaya (Suzana, 2019). Jenis data yang dipakai yakni data yang dapat dihitung dan dinyatakan dalam bentuk angka (Candra Susanto et al., 2024). Pengumpulan informasi dalam penelitian ini ditempuh melalui instrumen berupa lembar survei yang menggunakan skala Likert 1–5, yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Skor menunjukkan tingkat sikap responden dari rendah sampai tinggi. Skor setiap item dijumlahkan atau dirata-ratakan untuk memperoleh nilai variabel, sehingga semakin tinggi skor berarti semakin tinggi tingkat variabel yang diukur. Walaupun skala Likert bersifat ordinal, dalam analisis kuantitatif skor total atau rata-rata diperlakukan sebagai data interval karena jarak antar skor dianggap sama, sehingga dapat dianalisis dengan statistik parametrik seperti regresi linear. (Sugiyono, 2025). Serta metode dokumentasi diaplikasikan dengan menghimpun literatur berupa buku, artikel ilmiah, laporan, serta berbagai referensi lain yang memiliki relevansi dengan isu keseimbangan kerja, ruang hidup personal, dan retensi tenaga kerja.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner tunggal yang diisi sendiri oleh responden pada waktu yang sama berpotensi menimbulkan bias persepsi dan *common method bias*. Jawaban responden dapat dipengaruhi oleh pemahaman, kejujuran, serta kecenderungan memberikan jawaban yang dianggap lebih dapat diterima, sehingga memungkinkan terjadinya kesalahan pengukuran. Selain itu, penggunaan satu sumber dan satu metode untuk mengukur seluruh variabel dapat menyebabkan hubungan antarvariabel tampak lebih kuat dari kondisi sebenarnya. Untuk mengurangi potensi bias tersebut, peneliti menjamin anonimitas, menyusun pernyataan secara netral dan memberikan petunjuk yang jelas. Penelitian ini dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, manfaat, serta prosedur

pengumpulan data, dan diminta menyatakan persetujuan secara sadar (*informed consent*). Partisipasi responden bersifat sukarela, sehingga mereka berhak menolak atau menghentikan keikutsertaan kapan saja tanpa konsekuensi. Kerahasiaan dan anonimitas responden dijaga dengan tidak mencantumkan identitas pribadi, serta seluruh data yang diperoleh digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dianalisis secara agregat.

Instrumen penelitian yang didapatkan selanjutnya melalui proses pengujian berupa uji asumsi klasik, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat statistik sehingga hasil estimasi valid, tidak bias, dan dapat dipercaya. Uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dimanfaatkan untuk menilai ketepatan alat ukur dalam menangkap variabel yang memang hendak ditakar (Maulana, 2022). Proses validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson antara nilai setiap butir dan skor total; suatu pernyataan dikategorikan tepat apabila nilai r hitung melampaui r tabel pada taraf signifikansi 5%. Setelah itu, reliabilitas diujikan untuk menilai kestabilan instrumen. Suatu perangkat ukur dinyatakan reliabel apabila koefisien Cronbach's Alpha melebihi angka 0,70, yang mengindikasikan bahwa respons partisipan terhadap butir-butir pernyataan bersifat ajek. Tahap pengolahan data memanfaatkan dua jenis pendekatan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, di mana Y adalah retensi karyawan Generasi Z, a merupakan konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error. Variabel X_1 didefinisikan secara operasional sebagai keseimbangan kerja (*work-life balance*), yaitu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang diukur melalui pengaturan waktu, beban kerja, fleksibilitas, dan dukungan organisasi, sedangkan X_2 adalah kehidupan pribadi, yaitu kondisi individu di luar pekerjaan yang mencakup kualitas waktu bersama keluarga, aktivitas sosial, kesehatan, dan waktu istirahat. Model ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana X_1 dan X_2 memengaruhi Y , yang diartikan sebagai tingkat keinginan dan komitmen karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan bekerja dalam organisasi, dengan interpretasi hasil didasarkan pada nilai koefisien regresi, signifikansi ($p < 0,05$), koefisien determinasi (R^2), serta uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji Kolmogorov-Smirnov terhadap residual tidak terstandarisasi menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan model layak digunakan

untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi untuk variabel Keseimbangan Kerja (X_1) sebesar 0,109 dan untuk variabel Kehidupan Pribadi (X_2) sebesar 0,377. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Artinya, varians residual bersifat konstan dan tidak dipengaruhi oleh perubahan nilai variabel independen.

3) Uji Multikolinearitas

Masih berdasarkan Tabel 3, nilai Tolerance untuk kedua variabel sebesar 0,526 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,900 (lebih kecil dari 10). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen, sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada taraf signifikansi 5% dengan nilai r tabel sebesar 0,179 ($df = 118$). Berdasarkan hasil pada Tabel 4, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > 0,179$), sehingga semua indikator pada variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Secara rinci, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Keseimbangan Kerja (X_1) sebesar 0,790, Kehidupan Pribadi (X_2) sebesar 0,936, dan Retensi Karyawan Generasi Z (Y) sebesar 0,937. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Regresi Linear Berganda

Dari hasil pada coefficient dirumuskan regresi dengan interpretasi:

$$Y = 0,676 + 0,180X_1 + 0,641X_2 + e$$

1. Konstanta sebesar 0,676 mencerminkan bahwa apabila kedua variabel prediktor, yaitu Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi, diasumsikan bernilai nol, maka Retensi Karyawan Generasi Z diproyeksikan berada pada level 0,676 satuan.
2. Koefisien variabel Keseimbangan Kerja (0,180) menandakan adanya kontribusi positif terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. Artinya, setiap penambahan satu unit pada Keseimbangan Kerja diasumsikan meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Z sebesar 0,180 satuan.
3. Koefisien variabel Kehidupan Pribadi (0,641) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Dengan demikian, peningkatan satu unit pada tingkat Kehidupan Pribadi berimplikasi pada kenaikan Retensi Karyawan Generasi Z sebesar 0,641 satuan.

Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui hasil olah data IBM SPSS versi 30, maka diperoleh penjabaran yaitu:

1. Analisis empiris mengindikasikan bahwa variabel Keseimbangan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,406, yang berada di atas tabel 1,980, dan disertai nilai signifikansi 0,018, yaitu kurang dari 0,05. Kondisi ini menegaskan bahwa kontribusi Keseimbangan Kerja terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo bersifat signifikan secara statistik.
2. Sebaliknya, variabel Kehidupan Pribadi mencatat t hitung sebesar 9,393, yang jauh melampaui nilai t tabel 1,980, dengan probabilitas signifikan 0,000, lebih rendah dari ambang 0,05. Hal ini menandakan bahwa Kehidupan Pribadi memberikan efek signifikan dan nyata terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan kalkulasi yang tertuang pada tabel berikut memperlihatkan bahwa Keseimbangan Kerja serta Kehidupan Pribadi secara kolektif memberikan kontribusi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. Bukti ini dapat diamati dari nilai F perhitungan sebesar 118,852, yang melampaui ambang F tabel 3,07, dengan tingkat probabilitas 0,000, lebih rendah daripada batas kritis 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara terpadu memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan Generasi Z di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan informasi yang tertera pada table 9, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,819 dan koefisien determinasi (R^2) senilai 0,670. Hasil ini menandakan bahwa secara kolektif, Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi dapat menerangkan sekitar 67% variasi dalam Retensi Karyawan Generasi Z. Sisanya, yakni 33% fluktuasi, kemungkinan dipengaruhi oleh elemen-elemen lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Temuan pada studi ini memperlihatkan bahwa variabel Keseimbangan Kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap ketahanan pegawai Generasi Z, begitu pula Kehidupan Pribadi memiliki pengaruh signifikan. Sehingga kemudian ketika diuji secara simultan, kedua variabel tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap retensi. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Selaras dengan penelitian oleh Nurhaliza, P. (2024) bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi pegawai. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja. Maka dalam

beberapa kondisi keseimbangan kerja pengaruhnya lebih lemah dibanding faktor lain seperti kepuasan kerja atau kenyamanan lingkungan kerja. Penelitian oleh Junaidi, J. (2024) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan etis dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan membangun kepercayaan, mendorong berbagai pengetahuan dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menggambarkan karakter Generasi Z yang lebih menekankan kesejahteraan emosional dan kebutuhan pribadi dibanding pengaturan waktu kerja semata.

Selanjutnya, pengaruh signifikan Kehidupan Pribadi dibenarkan oleh temuan Hendriana dkk. (2023), dimana Generasi Z ditunjukkan cenderung mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan yang memperhatikan kesehatan mental, kehidupan sosial, dan stabilitas emosional mereka. Dengan demikian, retensi lebih dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mendukung kehidupan pribadi karyawan. Hasil uji simultan yang menunjukkan pengaruh bersama kedua variabel juga sejalan dengan penelitian Suprpto et al. (2024). Mereka berpendapat bahwa keseimbangan hidup tetap memiliki peran penting dalam retensi karyawan ketika dikombinasikan dengan dukungan organisasi dan kondisi kerja yang memadai. Temuan dari Muhaimin et al. (2025) serta Akbar et al. (2025) turut memperkuat bahwa keseimbangan-kerja-kehidupan bisa meningkatkan retensi melalui adanya kepuasan dalam bekerja dan niat bertahan Generasi Z. Penelitian Fadillah dan Adrian et al. (2025) juga menunjukkan bahwa keseimbangan hidup yang dikombinasikan dengan peluang pengembangan karier mampu meningkatkan stabilitas emosional yang mendukung keberlanjutan kerja. Selain itu, studi literatur Fadhilah Rafli Muhammad et al. (2025) menegaskan bahwa Generasi Z menjadikan keseimbangan hidup sebagai prioritas, bahkan melebihi pertimbangan kompensasi. Ketidaksesuaian antara kebutuhan tersebut dan kondisi kerja dapat memicu fenomena quiet quitting, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian Widiari (2025). Studi penelitian ini membuktikan bahwa retensi dipengaruhi perpaduan dua variabel bebas yang dibahas, sehingga strategi retensi perlu menerapkan pendekatan yang lebih menyeluruh dengan memperhatikan kebutuhan emosional dan kesejahteraan pribadi karyawan generasi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan penelitian, Keseimbangan Kerja (X1) memperlihatkan bahwa variabel tersebut memberikan dampak berarti pada retensi Generasi Z, mengingat nilai sig.-nya berada di bawah 0,05 dan kapasitas t-hitung juga mampu melampaui t-tabel. Begitu pula variabel Kehidupan Pribadi (X2) terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai *t hitung* yang jauh lebih besar dan signifikansi 0,000. Uji simultan menegaskan bahwa ketika diuji bersama, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar terhadap tingkat retensi, ditunjukkan oleh F hitung yang jauh melampaui F tabel. Dengan R Square mencapai 0,670

merefleksikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 67% variasi retensi pada Generasi Z, dengan 33% lainnya oleh hal-hal yang berada di luar ruang lingkup penelitian.

Hasil ini menegaskan bahwa Keseimbangan kerja dan Kehidupan Pribadi memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan retensi karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, pemerintah diharapkan mendukung upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja muda, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan stres dan kesehatan mental. Perusahaan juga disarankan menyediakan kebijakan yang mendukung kebutuhan kehidupan pribadi karyawan, seperti fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan.

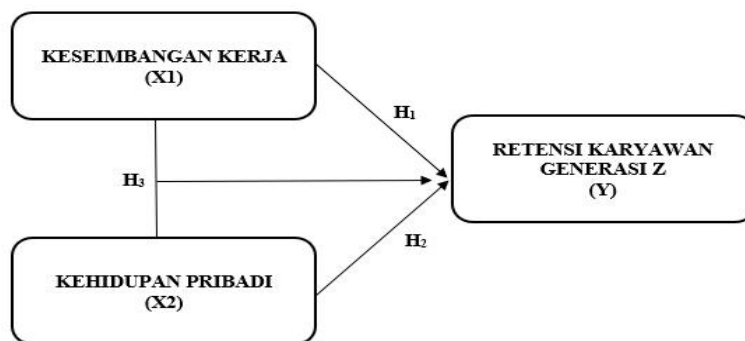
DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. A., Lamidi, L., & Ahsani, R. F. (2025). *Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karier dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap niat bertahan pada karyawan swasta Generasi Z di Kabupaten Boyolali*. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(3), 5778–5786. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2828>
- Ardansyah, & Rachman, M. F. (n.d.). *Analisis pengaruh fleksibilitas kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung*. Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. <https://doi.org/10.30606/xs0yy812>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi*. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Balqis, S. A., Setyabudi, C. M., & Dharma, S. (2021). *Work-life balance: Studi empiris keterlibatan anggota, iklim organisasi, kepuasan kerja anggota organisasi di Polda Metro Jaya*. Jurnal Litbang Polri, 24(2), 22–35. <https://doi.org/10.46976/litbangpolri.v24i2.152>
- Candra Susanto, P., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). *The effect of using Likert scale on the validity of research results*. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 3(1), 1–12.
- Dewantara, B. B., & Barry, R. R. (2025). *Analisis dampak keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat keluar karyawan Generasi Z pada perusahaan kreatif industri di Jakarta*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(2), 1912–1929.
- Dewi, N. S., Diwanti, D. P., & Artikel, R. (2024). *Pengaruh ... melalui turnover intention sebagai variabel intervening pada karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*. Jebital: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 1, September.
- Fadillah, M. R., & Adrian, A. (2025). *Pengaruh work-life balance dan career development terhadap employee retention Generasi Z di Montigo Resort Nongsa Batam*. Fillgap in Management and Tourism, 3(2), 530–538.
- Haedar, H., Apriyanti, A., & Kasran, M. (2021). *The Effect of Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable*. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 653–659.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2018). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, (2nd ed.). Sage.
- Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). *The role of employer branding in work-life balance and employee retention relationship among Generation Z workers: Mediation or moderation?* Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 16(1). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703>
- Hidayatullah, M., Hatami, H., & Fauziannor, A. (2025). *Retensi karyawan Generasi Z di Indonesia berdasarkan kajian literatur sistematis*. Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen, 3(2), 1–16.

- Hutagalung, A. B. (2022). *Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja*. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Iba, Z., & Konadi, W. (2021). *Pengaruh ... terhadap kinerja guru SMA Kota Juang*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 9(1), 75–84.
- Istiono, D. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja non fisik, konflik dan turnover intention terhadap produktivitas kerja pegawai Perumda BPR Majalengka*. Jurnal Co Management, 4(1), 558–567. <https://doi.org/10.32670/comanagement.v4i1.574>
- Julianda, N., & Sena, M. D. (2025). *Disparitas persepsi dan realitas: Analisis determinan retensi kerja Generasi Z sebagai strategi peningkatan retensi di Kabupaten Asahan*. Journal of Science and Social Research, 8(3), 3729–3734.
- Junaidi, J. (2024). *The role of ethical leadership to employees work engagement: a social learning theory perspective*. International Journal of Social Economics, 51(7), 884–898.
- Karim, B. A. (2020). *Teori kepribadian dan perbedaan individu*, 1(1), 40–49.
- Lamandasa, S. R., & Lumentah, F. P. (2023). *Strategi retensi karyawan PT Sawit Jaya Abadi dalam meningkatkan employee engagement*. Jurnal Ilmiah Ekomen, 23(2), 20–41.
- Luthfiana, N. (2024). *Keinginan untuk tetap bertahan Gen Z: Peran kesejahteraan di tempat kerja*. Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, 5(1), 86–93.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif* (Cet. 3). Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.
- Maulana, A. (2022). *Analisis validitas, reliabilitas, dan kelayakan instrumen penilaian rasa percaya diri siswa*. Jurnal Kualita Pendidikan, 3(3), 133–139. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- Manalu, L., Sinaga, A., Stefani, N., Tambunan, R., Gulo, D., Hulu, E., & Butar-Butar, D. F. F. D. (2025). *Pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Abadi Permai*. IKRAITH-EKONOMIKA, 8(2), 692–700.
- Muhaimin, M. I., Fauzan, R., & Saputra, P. (2025). *Pengaruh reward dan work-life balance terhadap retensi karyawan melalui job satisfaction sebagai mediasi pada Generasi Z di coffee shop Pontianak*. Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara, 1(6), 169–181.
- Muhammad, F. R., Siregar, M. Y., & Fatihaturrizqi, M. (2025). *Work-life balance sebagai strategi retensi karyawan milenial dan Gen Z*. Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(1), 20–27.
- Muda, D. Y. A., Berek, N. C., & Tedju Hinga, I. A. (2020). *Analisis faktor yang berhubungan dengan perilaku K3 pada petugas kesehatan di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang*. Media Kesehatan Masyarakat, 2(3), 17–24. <https://doi.org/10.35508/mkm.v2i3.2770>
- Mustika Wanda, E. (2024). *Pengaruh literasi digital pada Generasi Z terhadap pergaulan sosial di era kemajuan IPTEK*. Jurnal Sosial Teknologi, 3(12), 1035–1042. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v3i12.1078>
- Nurhaliza, P. (2024). *Pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap retensi pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat non PNS di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru* (Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Nurjanah, L., & Nababan, C. (2025). *Pengaruh Remote Working, Social Support Dan Motivation Terhadap Work-Life Balance Karyawan Gen Z Di Batam*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 9(3), 721–746. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6304>
- Panji Pramuditha, B., Harto, B., & Parlina, L. (2022). *Arti penting kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan*. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal), 8(2), 265–270. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1125>
- Pinandito, I. S., & Savira, A. W. (2022). *Peran empowering leadership terhadap intensi turnover karyawan Generasi Z di Indonesia*. Gadjah Mada Journal of Professional Psychology, 8(2), 278. <https://doi.org/10.22146/gamajpp.76719>

- Rahmayati, T. E. (2021). *Keseimbangan kerja dan kehidupan pada wanita bekerja*. Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, 4(2), 129–132.
- Rokhmah, P. N. A., & Wijayanto, A. (2025). *Employer branding 4.0: Daya tarik dan retensi Generasi Z di dunia kerja digital*. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 696–734.
- Samsara, L. (2021). *Manajemen kinerja dalam kerangka flexible working arrangement*. Jejaring Administrasi Publik, 13(1), 1–17. <https://doi.org/10.20473/jap.v13i1.29351>
- Setianto, D. P., Budiman, A., Febrian, W. D., Demmanggasa, Y., Lokita, R. D., Dewi Pramesti, & Widyastuti, I. (2024). *Pengaruh keseimbangan kerja–hidup terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan*. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 7(3), 2655–6022.
- Sudi, M., Nirwana, N. K. A., Thamrin, W. P., Andriani, S., & Andaritidya, A. (2024). *Pembinaan kultur organisasi berorientasi keseimbangan kerja-hidup: Meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan*. I-Com: Indonesian Community Journal, 4(2), 664–672.
- Sugiyono. (2025). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto, J. C., Marshanda, P., Nandela, F. B., & Siddiq, D. M. (2024). *The impact of work-life balance, work safety, and workload on employee retention in Indonesia's port industry*. International Journal of Humanities Education and Social Sciences, 4(1), 631–638. <https://doi.org/10.55227/ijhess.v4i1.1080>
- Suzana, A. (2019). *Penyusunan status kerusakan tanah untuk produksi biomassa di Kabupaten Bandung*. Jurnal Civronlit Unbari, 4(1), 1. <https://doi.org/10.33087/civronlit.v4i1.41>
- Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). *Analisis implementasi kebijakan fleksibilitas kerja*. JIIP – Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 7(8), 8994–9002. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.5187>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). *Work-life balance, job satisfaction and performance among millennial and Gen Z employees: A systematic review*. Society, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Widiari, P. A. O. (2025). *Quiet quitting di kalangan Generasi Z: Literature review manajerial*. MUDABBIR Journal Research and Education Studies, 5(2), 2154–2165.
- Widyaningrum, D. A., Junita, A., & Ardiani, W. (2023). *Pengaruh keseimbangan kerja–kehidupan pribadi dan stres kerja pada kecenderungan pindah kerja dimoderasi kejenuhan kerja*. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 4(2), 59–70. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v4i2.178>
- Yasin, M., Garancang, S., & Hamzah, A. A. (2024). *Metode dan instrumen pengumpulan data penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Metodologi Penelitian untuk Publik.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Tabel 1. Informasi Pengembalian Angket

Angket awal yang disebar	150
Target harapan angket yang kembali	100
Angket dikembalikan	120

Angket tidak lengkap	0
Angket yang dapat diolah	120

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,10622460
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-,038
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Analisis Statistic data menggunakan IBM SPSS 30

Tabel 3. Hasil Uji

Variabel	Sig.	Keterangan	Tolerance	VIF	Keterangan
Keseimbangan Kerja (X1)	0,109	Tidak Heteroskedastisitas	0,526	1,900	Tidak Multikolinearitas
Kehidupan Pribadi (X2)	0,377	Tidak Heteroskedastisitas	0,526	1,900	Tidak Multikolinearitas

Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas

Sumber: Tabel *coefficien-ABS* dari IBM SPSS 30

Tabel 4. Validitas Semua Item

Variabel X1	Nomor Item	R_Hitung	R_Tabel	Interpretasi
Keseimbangan Kerja	X1.01	0,466	0,179	Valid
	X1.02	0,507	0,179	Valid
	X1.03	0,496	0,179	Valid
	X1.04	0,522	0,179	Valid
	X1.05	0,263	0,179	Valid
	X1.06	0,274	0,179	Valid
	X1.07	0,726	0,179	Valid
	X1.08	0,690	0,179	Valid
	X1.09	0,787	0,179	Valid
Variabel X2	Nomor Item	R_Hitung	R_Tabel	Interpretasi
Kehidupan Pribadi	X2.10	0,763	0,179	Valid
	X2.11	0,811	0,179	Valid
	X2.12	0,723	0,179	Valid
	X2.13	0,701	0,179	Valid
	X2.14	0,746	0,179	Valid
	X2.15	0,737	0,179	Valid
	X2.16	0,656	0,179	Valid
	X2.17	0,780	0,179	Valid
	X2.18	0,808	0,179	Valid
X2.19	0,828	0,179	Valid	
Variabel Y	Nomor Item	R_Hitung	R_Tabel	Interpretasi
	Y.20	0,818	0,179	Valid
	Y.21	0,712	0,179	Valid

Variabel X1	Nomor Item	R_Hitung	R_Tabel	Interpretasi
Retensi Karyawan Generasi Z	Y.22	0,660	0,179	Valid
	Y.23	0,737	0,179	Valid
	Y.24	0,681	0,179	Valid
	Y.25	0,584	0,179	Valid
	Y.26	0,746	0,179	Valid
	Y.27	0,791	0,179	Valid
	Y.28	0,861	0,179	Valid
	Y.29	0,814	0,179	Valid

Sumber: Analisis Statistic data menggunakan IBM SPSS 30

Tabel 5. Reliabilitas pada Item setiap Variabel

Variabel	Nilai_Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	N of Items	Interpretasi
Keseimbangan Kerja (X1)	0,790	0,70	9	Reliabel
Kehidupan Pribadi (X2)	0,936	0,70	10	Reliabel
Retensi Karyawan Generasi Z (Y)	0,937	0,70	10	Reliabel

Sumber: Analisis Statistic data menggunakan IBM SPSS 30

Tabel 6. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,676	0,201		3,356	0,001
	Keseimbangan Kerja (X1)	0,180	0,075	0,176	2,406	0,018
	Kehidupan Pribadi (X2)	0,641	0,068	0,687	9.393	0,000

a. Variabel Bebas: Retensi Generasi Z (Karyawan di Kota Sengkang)

Sumber: Analisis Statistic data menggunakan IBM SPSS 30.

Tabel 7. Hasil Uji-Parsial Variabel

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Interpretasi
Keseimbangan Kerja (X1)	2,406	1,980	0,018	Signifikan
Kehidupan Pribadi (X2)	9.393	1,980	0,000	Signifikan

Sumber: Tabel *coefficient* dari IBM SPSS 30

Tabel 8. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,728	2	1,364	118,852	0,000 ^b
	Residual	1,343	117	0,011		
	Total	4,071	119			

a. Variabel terikat: Retensi Generasi Z (Karyawan di Kota Sengkang)

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kerja, Kehidupan Pribadi.

Sumber: Analisis Statistic data menggunakan IBM SPSS 30.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.670	.665	.10713

a. Variabel terikat: Retensi Generasi Z (Karyawan di Kota Sengkang)

Sumber: Analisis Statistic data menggunakan IBM SPSS 30