

Nurul Aulia Insani

(1) PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERAZI Z KOTA...

-  Manajemen
-  FAK. Ekonomi dan Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3425778966

Submission Date

Nov 27, 2025, 8:13 AM GMT+7

Download Date

Nov 27, 2025, 8:17 AM GMT+7

File Name

ARTIKEL_NURUL_AULIA_INSANI_221120261-1_-_nurul_auliainsani.pdf

File Size

794.9 KB

11 Pages**4,546 Words****29,283 Characters**

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 11%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

14% Internet sources
 11% Publications
 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositori.stiamak.ac.id	2%
2	Internet	repository.ub.ac.id	1%
3	Internet	jurnal.risetilmiah.ac.id	<1%
4	Internet	erepo.unud.ac.id	<1%
5	Publication	Dea Puspita, Rahmat Daim Harahap, Wahyu Syarvina. "Key Factors Shaping Cust...	<1%
6	Publication	Kd Puspita Dwi Anjani, I Gusti Ayu Wimba. "PENGARUH KEPERCAYAAN KONSUME...	<1%
7	Internet	jurnal.ibik.ac.id	<1%
8	Publication	Elfenia Haqqu Aurel Elfenia, Verry Cyasmoro. "Pengaruh Electronic Word Of Mout...	<1%
9	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%
10	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
11	Internet	jurnal.universitaspotrabangsa.ac.id	<1%

12	Internet	advancesinresearch.id	<1%
13	Publication	Hafizh Miftahuddin, Nazifah Husainah. "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI ...	<1%
14	Publication	Winda Winda, Merryl Pelamonia, Francisca Riconita Sinay. "Pengaruh Kualitas Pel...	<1%
15	Internet	www.scribd.com	<1%
16	Publication	Dhea Nurwanda, Ali Amran. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif d...	<1%
17	Internet	journal.stimykpn.ac.id	<1%
18	Internet	journal.yrpiiku.com	<1%
19	Internet	text-id.123dok.com	<1%
20	Publication	Vivi Alayda Zoelfa, Isyana Emita. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi te...	<1%
21	Internet	core.ac.uk	<1%
22	Internet	danielstephanus.wordpress.com	<1%
23	Internet	journal.lembagakita.org	<1%
24	Internet	journal.unj.ac.id	<1%
25	Internet	jurnal.stieykp.ac.id	<1%

26	Internet	www.repository.stiegici.ac.id	<1%
27	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%
28	Internet	journal.unpak.ac.id	<1%
29	Internet	jurnal.stie-aas.ac.id	<1%
30	Internet	123dok.com	<1%
31	Publication	Andrea Yunika Girsang, Dahrul Siregar, Riza Fany Meutia, Eka Dewi Setia Trg. "Pe...	<1%
32	Publication	Annisa Nurhalimatussyah'diah, Muhammad Irfansyah. "The Effect of Work-Life Bal...	<1%
33	Internet	ejournal.unsri.ac.id	<1%
34	Internet	jipeds.org	<1%

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

Nurul Aulia Insani¹. Haedar². Junaidi³.

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

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap retensi karyawan Generasi Z di 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. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan 120 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan kehidupan pribadi berpengaruh signifikan dan positif. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap retensi dengan nilai R^2 sebesar 0,708. Temuan ini menegaskan bahwa aspek 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 study aims to analyze the influence of work-life balance and personal life on the retention of Generation Z employees in Sengkang City, Wajo Regency. The background of this research is the increasing turnover among young employees and the growing importance of work-life balance for Generation Z in deciding whether to stay in an organization. A quantitative method was employed with 120 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires and interviews, and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that work-life balance does not have a significant effect on employee retention, whereas personal life shows a significant and positive influence. Simultaneously, both variables significantly affect retention, with an R^2 value of 0,708. These results indicate that personal life factors play a more dominant role in shaping retention among Generation Z employees, suggesting that organizations need to develop policies that support the well-being and personal needs of young workers.

Keywords: Work-Life Balance, Personal Life, Employee Retention.

PENDAHULUAN

Perubahan signifikan dalam struktur demografis tenaga kerja telah menimbulkan tantangan baru bagi organisasi, terutama terkait dengan strategi mempertahankan karyawan muda. Generasi Z, mereka yang lahir antara tahun 1997 hingga 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, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau work-life balance menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan dalam sebuah perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Pada level teoretis (das Sollen), berbagai penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (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, studi Alexandro Hutagalung (2022) menemukan bahwa pengaruh work-life balance terhadap retensi tidak selalu signifikan, 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 dalam kurun waktu kurang dari satu tahun, yang mengindikasikan potensi masalah manajemen SDM, terutama terkait rendahnya perhatian terhadap kebutuhan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini semakin diperkuat oleh temuan Waworuntu et al. (2022) yang menjelaskan bahwa 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 tidak hanya dipengaruhi oleh aspek finansial, melainkan juga oleh nilai-nilai 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. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “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 tidak fleksibel dapat berdampak negatif pada kehidupan pribadi mereka, 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.

Keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (*Work-Life Balance/WLB*) merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia modern, yang berfokus pada bagaimana individu dapat membagi waktu, energi, dan komitmen secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) dalam Lamandasa & Lumentah et al. (2023) mendefinisikan keseimbangan kerja sebagai tingkat keterlibatan serta kepuasan pekerja dalam menjalankan peran mereka baik di dalam pekerjaan maupun 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 keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga sambil tetap menjalankan aktivitas serta tanggung jawab lain di luar 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. Semakin baik keseimbangan antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin besar kemungkinan karyawan mencapai tingkat performa optimal sekaligus mempertahankan hubungan positif dengan lingkungan kerja dan keluarganya.

Menurut McDonald & Bradley (2005) dalam Widyaningrum et al. (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, keseimbangan keterlibatan, yang berkaitan dengan tingkat komitmen dan keterlibatan psikologis seseorang dalam peran pekerjaan maupun peran pribadi. Ketiga, keseimbangan kepuasan, yaitu sejauh mana individu merasakan kepuasan terhadap kedua peran tersebut. Karyawan dianggap mencapai keseimbangan ketika pekerjaan memberikan hasil yang cukup dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan sekaligus mendukung kebutuhan keluarga. Secara keseluruhan, keseimbangan kerja 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.

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, batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu personal, serta 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. 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.

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

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan kemampuan dan upaya organisasi untuk mempertahankan tenaga kerjanya agar tetap bekerja dalam jangka waktu yang panjang dan terus berkontribusi bagi keberlanjutan perusahaan. Retensi menjadi aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan efisiensi 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 merupakan aset tak berwujud yang sangat berharga bagi perusahaan. 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, retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, peluang karier, serta lingkungan kerja secara keseluruhan. Sesuai penelitian Haedar, H., Apriyanti, A., & Kasran, M. (2021), yang menunjukkan secara empiris bahwa budaya organisasi bukan hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi tidak akan memberikan hasil optimal tanpa didukung oleh budaya organisasi yang positif dan kondusif.

Menurut Ari Awaludin (2024) dalam Lamandasa & Lumentah et al. (2023), terdapat sejumlah indikator yang dapat menggambarkan tingkat 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, komitmen organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif, yang 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, retensi karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. 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.

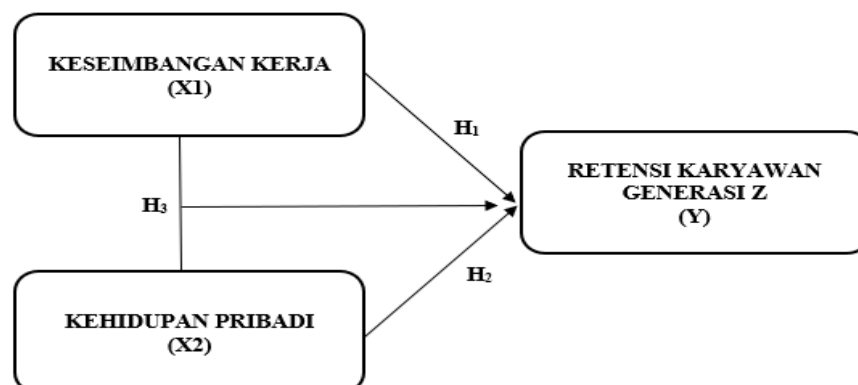
Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (*Work-Life Balance/WLB*) merupakan faktor penting yang berperan besar dalam memengaruhi Retensi Karyawan, khususnya pada kelompok 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 dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan dalam menekan Niat Keluar karyawan Generasi Z 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 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang merupakan komponen penting dalam meningkatkan retensi. 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 memengaruhi keputusan Generasi Z untuk bertahan atau meninggalkan tempat kerja. Namun demikian, studi dari Nirda Julianda & Maulana Dwi Sena (2025) menggarisbawahi bahwa keselarasan antara persepsi dan realitas kerja juga memainkan peran penting dalam retensi Generasi Z. Oleh karena itu, konsistensi hasil penelitian sebelumnya menjadi dasar bagi penelitian ini untuk mengkaji pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada konteks yang spesifik, yaitu di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo.

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



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan pengumpulan data numerik serta teknik analisis statistik untuk memahami hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini difokuskan pada penelaahan pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi terhadap retensi karyawan Generasi Z di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo. Metode kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antar variabel secara objektif serta memberikan data empiris yang kuat (Candra Susanto et al., 2024). Penelitian kuantitatif juga memungkinkan peneliti membangun generalisasi yang lebih luas dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan statistik. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Sengkang, Kabupaten Wajo selama dua bulan, yaitu pada bulan Oktober hingga November 2025. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja karena Kota Sengkang memiliki populasi Generasi Z yang cukup besar serta akses peneliti terhadap objek penelitian berada dalam wilayah tersebut sehingga memudahkan pengumpulan data.

Populasi penelitian mencakup seluruh masyarakat yang termasuk kategori Generasi Z di Kota Sengkang. Generasi Z didefinisikan sebagai kelompok kelahiran tahun 1997–2012, dengan rentang usia sekitar 13–28 tahun. Dari populasi tersebut, penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik yang memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel yang digunakan adalah: (a) berusia antara 15–28 tahun, (b) berdomisili di Kota Sengkang, (c) bersedia menjadi responden, dan (d) memiliki akses terhadap media sosial atau teknologi digital. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 100 responden, yang dianggap representatif untuk menggambarkan karakter Generasi Z di wilayah tersebut. Sumber data dalam penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner dan wawancara (Yasin et al., 2024). Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai laporan kependudukan Kota Sengkang, publikasi BPS Kabupaten Wajo, buku, jurnal ilmiah, penelitian terdahulu, serta sumber daring yang relevan dan kredibel (Suzana, 2019). Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung dan dinyatakan dalam bentuk angka (Candra Susanto et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik. Pertama, penyebaran kuesioner (angket penelitian) kepada Generasi Z yang memenuhi kriteria sampel. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang diukur menggunakan skala Likert dengan pilihan Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju. Kedua, wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Ketiga, teknik dokumentasi digunakan dengan cara mengumpulkan buku, jurnal, laporan, serta sumber lain yang berkaitan dengan keseimbangan kerja, kehidupan pribadi, dan retensi karyawan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur (Maulana, 2022). Validitas diuji dengan korelasi Pearson antara skor item dan skor total, dan item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, menunjukkan bahwa jawaban responden konsisten terhadap butir pernyataan yang diberikan. Data dianalisis menggunakan dua pendekatan, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis inferensial dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja (X_1) dan kehidupan pribadi (X_2) terhadap retensi karyawan Generasi Z (Y). Model regresi yang digunakan adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

- Y = Retensi Karyawan
- X_1 = Keseimbangan Kerja
- X_2 = Kehidupan Pribadi

- a = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- e = Standar error

Analisis regresi dilakukan melalui uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel bebas, serta uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara individual terhadap retensi karyawan (Pinandito & Savira, 2022). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	150
Target kuesioner kembali	100
Kuesioner yang kembali	120
Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat diolah	120

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini menerapkan tingkat signifikansi sebesar 5% dengan nilai r tabel 0,179, yang dihitung berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 120 - 2 = 118$). Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel, sehingga semua butir pada variabel X1, X2, dan Y dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel X1	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keseimbangan Kerja	X1.1	0,466	0,179	Valid
	X1.2	0,507	0,179	Valid
	X1.3	0,496	0,179	Valid
	X1.4	0,522	0,179	Valid
	X1.5	0,263	0,179	Valid
	X1.6	0,274	0,179	Valid
	X1.7	0,726	0,179	Valid
	X1.8	0,690	0,179	Valid
	X1.9	0,787	0,179	Valid
Variabel X2	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kehidupan Pribadi	X2.1	0,763	0,179	Valid
	X2.2	0,811	0,179	Valid
	X2.3	0,723	0,179	Valid
	X2.4	0,701	0,179	Valid
	X2.5	0,746	0,179	Valid
	X2.6	0,737	0,179	Valid
	X2.7	0,656	0,179	Valid
	X2.8	0,780	0,179	Valid

Variabel X1	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	X2.9	0,808	0,179	Valid
	X2.10	0,828	0,179	Valid
Variabel Y	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Retensi Karyawan Generasi Z	Y1	0,818	0,179	Valid
	Y2	0,712	0,179	Valid
	Y3	0,660	0,179	Valid
	Y4	0,737	0,179	Valid
	Y5	0,681	0,179	Valid
	Y6	0,584	0,179	Valid
	Y7	0,746	0,179	Valid
	Y8	0,791	0,179	Valid
	Y9	0,861	0,179	Valid
	Y10	0,814	0,179	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic versi 30.

Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel. Variabel Keseimbangan Kerja (X_1) memiliki nilai 0,790, variabel Kehidupan Pribadi (X_2) sebesar 0,936, dan variabel Retensi Karyawan Generasi Z (Y) sebesar 0,937. Artinya, semua instrumen dalam penelitian ini sudah memenuhi standar reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	N of Items	Keterangan
Keseimbangan Kerja (X_1)	0,790	0,70	9	Reliabel
Kehidupan Pribadi (X_2)	0,936	0,70	10	Reliabel
Retensi Karyawan Generasi Z (Y)	0,937	0,70	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic versi 30.

Hasil Regresi Linear Berganda

Dari tabel coefficient diperoleh persamaan regresi dengan interpretasi sebagai berikut:

$$Y = 0,619 + 0,143X_1 + 0,732X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,619 menunjukkan bahwa ketika variabel Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi sama dengan nol, maka Retensi Karyawan Generasi Z berada pada angka 0,619 satuan.

2. Koefisien untuk Keseimbangan Kerja sebesar 0,143 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. Dengan demikian, setiap peningkatan Keseimbangan Kerja sebesar 1 satuan akan menaikkan Retensi Karyawan Generasi Z sebesar 0,143 satuan.
3. Koefisien untuk Kehidupan Pribadi sebesar 0,732 juga menunjukkan pengaruh positif. Artinya, setiap kenaikan Kehidupan Pribadi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Z sebesar 0,732 satuan.

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,619	0,169		2.590	0,011
Keseimbangan Kerja (X1)	0,143	0,090	0,113	1,584	0,116
Kehidupan Pribadi (X2)	0,732	0,069	0,756	10,568	0,000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan Generasi Z

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic versi 30.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
Keseimbangan Kerja (X1)	1,584	1.980	0,116	Tidak Signifikan
Kehidupan Pribadi (X2)	10,568	1.980	0,000	Signifikan

Sumber: Tabel *coefficient* hasil olah data IBM SPSS versi 30.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,584 yang lebih kecil dari t tabel 1,980, serta nilai signifikansi sebesar 0,116 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Sengkang Kabupaten Wajo.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Kehidupan Pribadi memiliki nilai t hitung sebesar 10,568 yang lebih besar dari t tabel 1,980, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Kehidupan Pribadi berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Sengkang Kabupaten Wajo.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan pada tabel di bawah menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 141,594 yang lebih besar daripada F tabel 3,07, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Sengkang Kabupaten Wajo.

15

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)**ANOVA^a**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4006,168	2	2003,084	141.594	0,000 ^b
	Residual	1655,157	117	14,147		
	Total	5661,325	119			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan Generasi Z

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

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic versi 30.**Koefisien Determinasi (R²)**

Hasil berdasarkan tabel di bawah diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,841 dan nilai R Square sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi secara simultan mampu menjelaskan 70,8% variasi Retensi Karyawan Generasi Z. Sementara itu, sebesar 29,2% variasi lainnya berasal dari faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji R²**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,841 ^a	0,708	0,703	3,761

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan Generasi Z

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistic versi 30.**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keseimbangan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z, sedangkan Kehidupan Pribadi memiliki pengaruh signifikan. Meskipun demikian, ketika diuji secara simultan, kedua variabel tetap memberikan kontribusi terhadap retensi. Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Ketidaksignifikanan Keseimbangan Kerja sesuai dengan temuan Widiani dan Mas'ud (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance tidak selalu menjadi penentu utama keputusan karyawan untuk bertahan. Dalam beberapa kondisi, pengaruhnya lebih lemah dibanding faktor lain seperti kepuasan kerja atau kenyamanan lingkungan kerja. Sejalan dengan 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.

Sebaliknya, pengaruh signifikan Kehidupan Pribadi didukung oleh penelitian Hendriana et al. (2023), yang menunjukkan bahwa Generasi Z 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 work-life balance dapat meningkatkan retensi melalui kepuasan kerja dan niat bertahan pada Generasi Z.

33

6

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). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa retensi Generasi Z dipengaruhi oleh perpaduan aspek kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, strategi retensi perlu menerapkan pendekatan yang lebih menyeluruh dengan memperhatikan kebutuhan emosional dan kesejahteraan pribadi karyawan generasi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

22 Berdasarkan keseluruhan penelitian, Keseimbangan Kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya melebihi 0,05. Sebaliknya, Kehidupan Pribadi (X2) terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} yang jauh lebih besar dan signifikansi 0,000. Uji simultan juga menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan pengaruh bersama yang kuat terhadap retensi, ditunjukkan oleh F hitung yang jauh melampaui F tabel. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,708 menunjukkan bahwa 70,8% retensi karyawan Generasi Z dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

20 Hasil ini menegaskan bahwa Kehidupan Pribadi memiliki peran yang paling besar dalam meningkatkan retensi karyawan, sementara Keseimbangan Kerja belum memberikan pengaruh signifikan secara langsung, meski tetap berkontribusi ketika diuji secara simultan. 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. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi agar hasil yang diperoleh lebih lengkap dan mendalam.