

Analisis Pengaruh Peran Work-Life Balance dan Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction dan Employee Retention

Rafah Raihanah¹, Siti Mariam², Ahmad Hidayat Sutawijaya³, Rojuaniah⁴

Universitas Esa Unggul, Indonesia

raihanahrafah@gmail.com¹, siti.mariam@esaunggul.ac.id²,
ahmad.hidayat@esaunggul.ac.id³, rojuaniah@esaunggul.ac.id⁴

Submitted: 10th July 2026 | **Edited:** 29th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Raihanah, R., Mariam, S., Sutawijaya, A. H., & Rojuaniah, R. (2026). Analisis Pengaruh Peran Work-Life Balance dan Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction dan Employee Retention. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 2295-2307.

ABSTRACT

Human resources play an important role in helping organizations achieve their objectives, while employee retention remains a challenge as work demands continue to increase. Work-Life Balance and Organizational Commitment are considered important factors in shaping employees' Job Satisfaction and their intention to remain in an organization. This study aims to examine the effects of Work-Life Balance and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Retention, as well as the mediating role of Job Satisfaction. A quantitative causal approach was applied to employees of the Cengkareng Regional Tax Service Unit (UPPD). Data were collected through a questionnaire from 100 respondents selected using purposive sampling and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings show that Work-Life Balance and Organizational Commitment have positive and significant effects on Job Satisfaction. Organizational Commitment and Job Satisfaction also have positive and significant effects on Employee Retention, whereas Work-Life Balance does not have a significant direct effect on Employee Retention. However, Work-Life Balance has a significant indirect effect on Employee Retention through Job Satisfaction. Organizational Commitment also has a significant indirect effect on Employee Retention through Job Satisfaction. These findings indicate that Job Satisfaction plays an important role in strengthening employee retention, particularly in relation to Work-Life Balance and Organizational Commitment.

Keywords: Work-Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Retention, Job Satisfaction Mediation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan organisasi karena kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kontribusi pegawai. Perubahan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, serta kebutuhan pegawai untuk memperoleh keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi menjadikan pengelolaan sumber daya manusia semakin strategis. Dalam kondisi tersebut, organisasi tidak hanya dituntut untuk

meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk merasa puas dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Work-Life Balance menjadi salah satu aspek yang semakin penting karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Brough et al. (2020) menjelaskan bahwa Work-Life Balance berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola berbagai tuntutan kehidupan secara seimbang, sedangkan Chaudhuri et al. (2020) menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan tersebut dapat memberikan konsekuensi positif bagi pegawai dan organisasi. Sejalan dengan itu, Bello et al. (2024) menempatkan Work-Life Balance sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern karena kesejahteraan pegawai semakin berkaitan dengan keberlangsungan organisasi.

Selain Work-Life Balance, Organizational Commitment menjadi faktor penting yang menunjukkan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi tidak hanya mencerminkan keinginan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga berkaitan dengan kesediaan untuk memberikan usaha dan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Mariam (2019) menjelaskan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat tercermin melalui sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan untuk tetap berada dalam organisasi. Selanjutnya, Nguyen et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki keterkaitan dengan sikap dan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan Amran et al. (2021) menemukan adanya hubungan antara Organizational Commitment dan Job Satisfaction pada pegawai instansi pemerintah. Dengan demikian, semakin kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Temuan Yusnita et al. (2022) juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Job Satisfaction berkaitan dengan Organizational Commitment, sehingga ketiga konstruk tersebut perlu dipahami sebagai bagian dari dinamika hubungan pegawai dengan organisasi.

Job Satisfaction merupakan salah satu sikap kerja yang penting karena menggambarkan evaluasi positif maupun negatif pegawai terhadap pekerjaan yang mereka jalankan. Kepuasan kerja dapat terbentuk ketika karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, penghargaan, serta kondisi pekerjaan sesuai dengan harapan pegawai. Dalam konteks Work-Life Balance, hubungan

tersebut menjadi penting karena ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mengurangi pengalaman positif pegawai dalam bekerja. Penelitian Tamunomiebi dan Oyibo (2020) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan pengalaman dan hasil kerja pegawai, sedangkan penelitian pada konteks organisasi di India oleh menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki hubungan positif dengan Job Satisfaction (Kumarasamy et al., 2022). Di Indonesia, Mahadiva dan Riana (2023) juga menemukan bahwa Work-Life Balance dan Job Satisfaction berhubungan positif dengan Organizational Commitment. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kondisi pekerjaan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi pada akhirnya berkaitan dengan keputusan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi.

Employee Retention menjadi perhatian penting karena kehilangan pegawai dapat menyebabkan organisasi menghadapi biaya rekrutmen, pelatihan, kehilangan pengetahuan, serta gangguan terhadap keberlangsungan pekerjaan. Ghani et al. (2022) menegaskan bahwa strategi retensi diperlukan untuk mempertahankan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan penting bagi organisasi. Hubungan antara kepuasan kerja dan retensi juga mendapat dukungan dari Adriano dan Callaghan (2020), yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance, Job Satisfaction, dan keputusan untuk bertahan memiliki keterkaitan dalam konteks tenaga profesional. Fan dan Potočnik (2021) selanjutnya menunjukkan bahwa sumber daya personal dan kondisi kehidupan dapat memengaruhi kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja sekaligus job retention. Namun demikian, hubungan Work-Life Balance dengan Employee Retention tidak selalu menunjukkan pola yang sama pada setiap konteks organisasi. Kondisi tersebut membuka ruang untuk menguji apakah Work-Life Balance mampu memengaruhi retensi secara langsung atau justru bekerja melalui pengalaman positif pegawai berupa Job Satisfaction.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengembangkan model yang menguji pengaruh Work-Life Balance dan Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction dan Employee Retention, dengan Job Satisfaction ditempatkan sebagai variabel mediasi. Penelitian terdahulu telah banyak membahas hubungan Work-Life Balance dengan Job Satisfaction, Organizational Commitment dengan Job Satisfaction, maupun faktor-faktor yang memengaruhi Employee Retention, tetapi hasil hubungan langsung Work-Life

Balance terhadap retensi masih dapat berbeda berdasarkan konteks pekerjaan dan karakteristik organisasi. Selain itu, penelitian yang menguji kedua faktor tersebut secara bersamaan dengan Job Satisfaction sebagai mekanisme mediasi pada organisasi sektor publik masih relatif terbatas. Penelitian ini berfokus pada pegawai Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPPD) Cengkareng sehingga memberikan konteks empiris pada organisasi sektor publik yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tuntutan pelayanan yang berbeda dari sektor swasta. Penelitian Aviptasari dan Putri (2024) menunjukkan bahwa Job Satisfaction dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan Work-Life Balance dan Organizational Commitment dengan hasil kerja pegawai, sedangkan penelitian Yudhany dan Parwati (2024) secara khusus menunjukkan pentingnya Job Satisfaction dalam hubungan Work-Life Balance dan Employee Retention. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction dan Employee Retention serta menguji peran Job Satisfaction dalam memediasi hubungan tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi pertimbangan bagi organisasi sektor publik dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan pegawai.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Work-Life Balance adalah kondisi di mana pegawai merasakan keseimbangan antara kewajiban profesional mereka dan kehidupan pribadi mereka (Fabanyo et al., 2025). Menurut Yudhany & Parwati, (2024) Work-Life Balance merupakan sebuah kondisi yang muncul akibat tercapainya harmoni dalam mengatur tanggung jawab pekerjaan dan elemen kehidupan di luar pekerjaan. Menurut Bhende et al., (2020) Work-Life Balance merupakan aspek yang penting untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal, menjaga kesehatan mental, serta mewujudkan tujuan dalam kehidupan keluarga. Namun Tamunomiebi & Oyibo (2020) mengatakan Work-Life Balance telah menjadi hasil dari kebijakan yang diterapkan oleh organisasi untuk memberikan dukungan yang diperlukan bagi pegawai, tujuannya adalah untuk mengurangi yang terjadi antar pekerjaan ditempat kerja dan kehidupan mereka.

Organizational Commitment

Rahayu et al., (2025) menyatakan bahwa Organizational Commitment elemen yang berpengaruh pada tingkah laku dan karakter di dalam sebuah organisasi, yang ditentukan oleh sejauh mana komitmen tersebut terbentuk. Organizational Commitment tidak hanya berarti loyalitas yang biasa saja, tetapi juga mencakup hubungan yang lebih aktif dan keinginan pegawai untuk berkontribusi secara nyata bagi kemajuan organisasi (Sidik et al., 2021). Komitmen ini sangat penting karena memainkan peran besar dalam memahami hubungan yang terjalin antara pegawai dan organisasi, hal ini akhirnya mendorong pegawai untuk berusaha mencapai kinerja terbaik bagi organisasi tersebut (Amran et al., 2021). Organizational Commitment dapat dipahami sebagai bentuk kesediaan anggota untuk tetap terhubung dengan organisasi, yang dapat terlihat dari usaha yang dilakukan oleh para pegawai untuk mendukung visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi (Mariam, 2019).

Job Satisfaction

Job Satisfaction merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh setiap pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat berbeda-beda dengan nilai, harapan, dan pengalaman yang dimiliki masing-masing pegawai (Rojuaniah, 2017). Job Satisfaction dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk minat dan stres yang dihadapi, pekerjaan yang dilakukan dengan minat akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hamid & Zamri, 2022). Tingkat Job Satisfaction seseorang akan meningkat seiring dengan jumlah komponen pekerjaan yang sesuai dengan preferensi mereka (Rulianti & Nurpribadi 2023).

Employee Retention

Employee Retention merupakan upaya untuk mempertahankan pegawai, atau mendorong mereka tetap bertahan di organisasi selama mungkin (Ghani et al., 2022). Employee Retention hal yang sangat penting bagi kesuksesan jangka panjang suatu bisnis atau organisasi, karena memiliki pegawai yang berkomitmen dapat membantu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wijaya, 2022). Employee Retention merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan pegawai yang memiliki nilai bagi organisasi serta mengurangi kemungkinan mereka meninggalkan organisasi, upaya tersebut dilakukan melalui pemberian motivasi, dukungan, dan lingkungan kerja yang

kondusif sehingga pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dan bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama (Hassan et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis hubungan Work-Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, dan Employee Retention pada pegawai Unit Pelayanan Pajak Daerah (UPPD) Cengkareng. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai UPPD Cengkareng, sedangkan sampel ditentukan menggunakan purposive sampling dengan kriteria: pegawai telah bekerja minimal satu tahun, berusia minimal 20 tahun, dan memiliki pendidikan minimal S1. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh 100 responden yang digunakan dalam analisis. Penentuan ukuran sampel mempertimbangkan kompleksitas model dan kebutuhan analisis PLS-SEM, sehingga tidak hanya didasarkan pada aturan jumlah observasi per parameter. Hair et al. (2022) menekankan bahwa penentuan ukuran sampel dalam PLS-SEM perlu mempertimbangkan karakteristik model dan kemampuan statistik untuk mendeteksi hubungan yang diuji. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner berbasis Google Forms dengan skala Likert. Sebelum survei utama dilakukan, instrumen diuji coba kepada 30 responden untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas awal. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan bantuan IBM SPSS, sedangkan analisis model penelitian dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS).

Analisis SEM-PLS dilakukan melalui evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen dievaluasi berdasarkan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), sedangkan validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Fornell-Larcker, cross loading, dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Konstruk dinilai memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability memenuhi batas yang direkomendasikan untuk penelitian konfirmatori. Evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), predictive relevance (Q^2), dan koefisien jalur. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value, dengan tingkat signifikansi 5%; hubungan dinyatakan signifikan apabila p-value

$< 0,05$ dan $t\text{-statistic} > 1,96$. Untuk menguji peran Job Satisfaction sebagai variabel mediasi, pengaruh tidak langsung Work-Life Balance dan Organizational Commitment terhadap Employee Retention melalui Job Satisfaction dianalisis berdasarkan hasil bootstrapping. Pendekatan ini memungkinkan penelitian tidak hanya menilai pengaruh langsung antarkonstruk, tetapi juga menjelaskan mekanisme hubungan melalui variabel mediasi (Hair et al., 2022).

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Pengukuran

Hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading $> 0,70$ dan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk $> 0,50$, sehingga seluruh indikator memenuhi validitas konvergen. Validitas diskriminan juga terpenuhi berdasarkan hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), karena seluruh nilai antar konstruk berada di bawah $0,90$, dengan nilai tertinggi sebesar $0,837$ pada hubungan Employee Retention dan Job Satisfaction. Hasil pengujian Fornell-Larcker turut menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Selanjutnya, nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,811\text{--}0,926$ dan Composite Reliability sebesar $0,815\text{--}0,930$ menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga dapat digunakan untuk pengujian model struktural.

Evaluasi Model Struktural

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa nilai R^2 Employee Retention sebesar $0,647$, yang berarti $64,7\%$ variasi Employee Retention dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance, Organizational Commitment, dan Job Satisfaction dalam model penelitian, sedangkan $35,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R^2 Job Satisfaction sebesar $0,469$ menunjukkan bahwa $46,9\%$ variasi Job Satisfaction dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance dan Organizational Commitment, sedangkan $53,1\%$ dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan kriteria yang digunakan, kemampuan penjelasan model terhadap Employee Retention dan Job Satisfaction berada pada kategori moderat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang

cukup dalam menjelaskan variasi konstruk endogen, meskipun masih terdapat faktor lain yang belum dimasukkan dalam model.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction sehingga H1 diterima, sedangkan Organizational Commitment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction sehingga H2 diterima. Sebaliknya, Work-Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Retention karena nilai t-statistic 1,284 dan p-value 0,199, sehingga H3 ditolak. Organizational Commitment terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Retention sehingga H4 diterima, sementara Job Satisfaction juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Retention sehingga H5 diterima. Pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Employee Retention melalui Job Satisfaction sehingga H6 diterima, demikian pula Organizational Commitment berpengaruh terhadap Employee Retention melalui Job Satisfaction sehingga H7 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Job Satisfaction memiliki posisi penting sebagai mekanisme yang menghubungkan Work-Life Balance dan Organizational Commitment dengan Employee Retention.

Pembahasan

Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara lebih harmonis cenderung memiliki evaluasi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan Yudhany dan Parwati (2024) yang menemukan bahwa Work-Life Balance berkaitan positif dengan Job Satisfaction. Hasil tersebut juga didukung oleh Jessica et al. (2023), yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Dalam konteks UPPD Cengkareng, temuan ini mengisyaratkan bahwa pengelolaan beban kerja, pemberian ruang fleksibilitas yang memungkinkan, serta perhatian terhadap kebutuhan personal pegawai dapat menjadi bagian dari strategi peningkatan kepuasan kerja.

Organizational Commitment terhadap Job Satisfaction

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa semakin kuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, semakin positif pula kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaan. Organizational Commitment dapat membentuk rasa memiliki dan kesediaan pegawai untuk menerima tujuan organisasi, sehingga pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kewajiban, tetapi juga sebagai bagian dari hubungan pegawai dengan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Amran et al. (2021) yang menemukan hubungan antara Organizational Commitment dan Job Satisfaction pada pegawai instansi pemerintah. Khuong et al. (2022) juga menunjukkan adanya keterkaitan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat rasa memiliki pegawai melalui komunikasi tujuan organisasi, penghargaan terhadap kontribusi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai.

Work-Life Balance terhadap Employee Retention

Tidak ditemukannya pengaruh langsung Work-Life Balance terhadap Employee Retention menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum secara otomatis menjadi alasan utama pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Temuan ini berbeda dengan Yudhany dan Parwati (2024), tetapi sejalan dengan Astuti et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap Employee Retention. Perbedaan hasil tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, sistem kerja, kondisi kepegawaian, dan pertimbangan lain yang digunakan pegawai dalam menentukan keputusan untuk bertahan. Temuan ini menjadi penting karena menunjukkan bahwa manfaat Work-Life Balance terhadap retensi dapat bergantung pada bagaimana kondisi tersebut diterjemahkan menjadi pengalaman kerja yang memuaskan. Dengan demikian, organisasi tidak cukup hanya menyediakan kebijakan keseimbangan kerja, tetapi perlu memastikan kebijakan tersebut benar-benar meningkatkan pengalaman kerja pegawai.

Organizational Commitment terhadap Employee Retention

Pengaruh positif Organizational Commitment terhadap Employee Retention menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi menjadi salah satu faktor yang mendorong keinginan untuk tetap bekerja. Pegawai yang merasa memiliki hubungan kuat dengan organisasi cenderung memiliki alasan yang lebih besar untuk mempertahankan keanggotaannya. Temuan ini mendukung penelitian Poompipa et al.

(2022) yang menempatkan Organizational Commitment sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan Employee Retention. Hasil tersebut menunjukkan bahwa strategi retensi tidak hanya berkaitan dengan aspek material, tetapi juga perlu memperhatikan hubungan psikologis antara pegawai dan organisasi. Dalam praktiknya, organisasi dapat memperkuat komitmen melalui peningkatan rasa memiliki, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, serta pemberian kesempatan untuk terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Job Satisfaction terhadap Employee Retention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Satisfaction merupakan faktor penting dalam meningkatkan Employee Retention. Pegawai yang memperoleh pengalaman kerja sesuai dengan harapan cenderung memiliki kecenderungan lebih besar untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Biason (2020) yang menunjukkan keterkaitan Job Satisfaction dengan Employee Retention serta Yudhany dan Parwati (2024) yang menempatkan Job Satisfaction sebagai faktor penting dalam model retensi. Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperhatikan kualitas pengalaman kerja secara menyeluruh, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kerja, penghargaan, serta kesempatan pengembangan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat membangun kondisi yang lebih mendukung keberlanjutan hubungan kerja pegawai.

Peran Job Satisfaction dalam Hubungan Work-Life Balance dan Employee Retention

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Work-Life Balance dapat berkontribusi terhadap Employee Retention melalui Job Satisfaction, meskipun tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja lebih dahulu membentuk pengalaman kerja yang positif sebelum kemudian berkontribusi terhadap keputusan pegawai untuk bertahan. Temuan ini sejalan dengan Astuti et al. (2023) yang menunjukkan pentingnya Job Satisfaction sebagai mekanisme dalam hubungan Work-Life Balance dan Employee Retention. Hasil tersebut menjadi salah satu kontribusi penelitian karena memperlihatkan bahwa kebijakan Work-Life Balance akan lebih efektif dalam mendukung retensi apabila mampu menghasilkan kepuasan yang nyata bagi pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu

mengarahkan kebijakan keseimbangan kerja pada terciptanya kondisi kerja yang benar-benar dirasakan mendukung oleh pegawai.

Peran Job Satisfaction dalam Hubungan Organizational Commitment dan Employee Retention

Job Satisfaction juga terbukti menjadi mekanisme yang menghubungkan Organizational Commitment dengan Employee Retention. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat memperkuat retensi baik secara langsung maupun melalui terbentuknya kepuasan terhadap pekerjaan. Hasil tersebut sejalan dengan Khuong et al. (2022) mengenai hubungan Organizational Commitment dan Job Satisfaction serta Poompipa et al. (2022) yang menunjukkan relevansi kedua konstruk tersebut terhadap Employee Retention. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengintegrasian ketiga konstruk tersebut dalam konteks organisasi sektor publik, khususnya UPPD Cengkareng. Secara praktis, organisasi perlu membangun komitmen pegawai sekaligus memastikan bahwa komitmen tersebut didukung oleh pengalaman kerja yang memuaskan, sehingga strategi retensi tidak hanya berorientasi pada mempertahankan pegawai, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan pegawai dengan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keberlanjutan hubungan kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kondisi kerja yang seimbang, tetapi juga oleh kualitas keterikatan pegawai terhadap organisasi dan pengalaman positif yang terbentuk selama menjalankan pekerjaannya. Temuan penting penelitian terletak pada peran Job Satisfaction sebagai mekanisme yang menghubungkan Work-Life Balance dan Organizational Commitment dengan Employee Retention, sehingga keseimbangan kehidupan kerja akan lebih bermakna bagi retensi ketika mampu menghasilkan kepuasan kerja yang dirasakan secara nyata oleh pegawai. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan mengintegrasikan Work-Life Balance, Organizational Commitment, Job Satisfaction, dan Employee Retention dalam satu kerangka pada konteks organisasi sektor publik, khususnya UPPD Cengkareng, sekaligus memperlihatkan bahwa pengaruh suatu faktor terhadap retensi tidak selalu berlangsung secara langsung. Secara praktis, organisasi perlu memandang strategi retensi secara lebih menyeluruh dengan memperkuat keterikatan pegawai

terhadap organisasi sekaligus menciptakan pengalaman kerja yang mendukung, melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, hubungan kerja yang baik, penghargaan terhadap kontribusi pegawai, serta dukungan terhadap kebutuhan pekerjaan dan kehidupan personal. Pendekatan tersebut diharapkan tidak hanya mempertahankan pegawai, tetapi juga membangun hubungan kerja yang lebih berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriano, J., & Callaghan, C. W. (2020). Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1-12.
- Amran, A., Aminuddin, A. S., & Ismail, N. (2021). A study on organizational commitment and job satisfaction among employees at selected government agencies in Kelantan. *Asia-Pacific Business Research Institute Journal*, 7(2).
- Astuti, R. R., Prabowo, H., & Puspitasari, R. H. U. (2023). The effect of compensation and work-life balance on employee retention through work satisfaction: Case study at PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Stability: Journal of Management and Business*, 6(1), 39-62.
- Aviptasari, F. E., & Putri, V. W. (2024). Work-life balance and organizational commitment on employee performance: The mediation role of job satisfaction. *Management Analysis Journal*, 13(2), 171-182.
- Bello, B. G., & Daraojimba, A. I. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(1), 1162-1173.
- Biason, R. S. (2020). The effect of job satisfaction on employee retention. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(3), 405-413.
- Brough, P., & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In *The handbook of work and organizational psychology*. Springer.
- Chaudhuri, S., & Roy, P. (2020). Work-life balance policies and organisational outcomes: A review of literature from the Indian context. *Industrial and Commercial Training*, 52(3), 155-170.
- Fabanyo, N., & Alhadar, M. F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap peningkatan employee performance melalui employee management dan job satisfaction sebagai variabel mediasi.
- Fan, Y., & Potočnik, K. (2021). The impact of the depletion, accumulation, and investment of personal resources on work-life balance satisfaction and job retention: A longitudinal study on working mothers. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 103656.
- Ghani, B., Araya-Castillo, L., & ... (2022). Challenges and strategies for employee retention in the hospitality industry: A review. *Sustainability*, 14(5), 2885.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2022). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.

- Hamid, S. S., & Zamri, F. N. (2022). Pengaruh persekitaran terhadap tekanan kerja guru Pusat Anak Genius Negara. *International Journal of Social Policy and Society*.
- Hassan, A., Abdullah, T., & ... (2022). Pengaruh talent management dan work life balance terhadap retensi karyawan dengan mediasi dukungan organisasi. *Modus*, 34(2), 158-183.
- Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, & Pebrianti, W. (2023). The effect of work environment and work-life balance on job satisfaction: Work stress as a mediator. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(1), 54-65.
- Khuong, M. N., Mai, T. P., & Phuong, N. T. M. (2022). Antecedents of job satisfaction and organisational commitment: PLS-SEM approach. *International Journal of Services, Economics and Management*, 13(1), 17-38.
- Mahadiva, M., & Riana, I. G. (2023). Pengaruh work-life balance, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(11), 2236-2244.
- Mariam, S. (2019). Job satisfaction employees hospital. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 81-92.
- Nguyen, H. N., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439-447.
- Poompipa, T., Meejaisue, P., & Chinuntdej, N. (2022). The effect of organization commitment and its antecedents on employee retention of Myanmar workers in Samutsakorn Province. *Rajapark Journal*.
- Rahayu, A., & Tablante, D. (2025). The role of organizational commitment mediation on turnover intention of private bank employees. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(2), 851-870.
- Rojuaniah. (2017). Kepuasan kerja sebagai pendorong komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Ekonomi*, 8(2), 222-231.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 849-858.
- Sidik, R. F., ... Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86-96.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).
- Wijaya, S. (2022). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan retensi karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 33(1), 1-12.
- Yudhany, S. I., & Parwati, K. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Retention dengan Job Satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(2), 600-614.
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The role of work-life balance and job satisfaction as predictors of organizational commitment. *Jurnal Economia*, 18(1).