

Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Work-life balance* Terhadap Retensi Karyawan Di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi Di Jakarta

Rafi Astonugroho¹, Mariati Tamba², dan Bachtar Bakrie³

^{1,2,3}Universitas Respati Indonesia, Jakarta

Email: rafiastonugroho2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap retensi karyawan di perusahaan layanan teknologi informasi di Jakarta. Penelitian ini didasarkan pada pentingnya mempertahankan karyawan sebagai bagian esensial dari organisasi, terutama di era globalisasi dan teknologi saat ini. Survei yang dilakukan oleh SEEK, *Boston Consulting Group* (BCG), dan *The Network* pada tahun 2023 menunjukkan bahwa di Indonesia, 43% pekerja memprioritaskan *work-life balance* dan 42% memprioritaskan jenjang karir. Data ini menunjukkan betapa pentingnya kedua faktor tersebut bagi karyawan. Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analitik korelasi dan rancangan *cross-sectional*. Sampel penelitian sebanyak 234 karyawan dipilih dari populasi 561 karyawan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan dianalisis menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 6.160 + 0.469 X_1 + 0.371 X_2 + e$, yang berarti setiap peningkatan pada pengembangan karir (X_1) dan *work-life balance* (X_2) akan meningkatkan retensi karyawan (Y). Uji t menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) dan *work-life balance* (X_2) memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis H1 dan H2 diterima. Uji F menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan *work-life balance* secara simultan mempengaruhi retensi karyawan dengan nilai F hitung sebesar 163.536 dan signifikansi 0.000, sehingga hipotesis simultan juga diterima.

Kata kunci : pengembangan karir, *work-life balance*, retensi karyawan

Abstract

This study examines the impact of career development and work-life balance on employee retention in an IT service company in Jakarta. Retaining employees is crucial, especially in today's era of globalization and technology. A 2023 survey by SEEK, Boston Consulting Group (BCG), and The Network found that 43% of Indonesian workers prioritize work-life balance, and 42% prioritize career paths, highlighting the importance of these factors. The design of this study is quantitative with a correlation analytical method and a cross-sectional design. A research sample of 234 employees was selected from a population of 561 employees using the Slovin formula with a 5% error rate. Data were collected through an online questionnaire and analyzed using normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests, and multiple linear regression analysis. The results showed that career development and work-life balance had a significant effect on employee retention. Multiple linear regression analysis shows the equation $Y = 6.160 + 0.469 X_1 + 0.371 X_2 + e$, which means that any increase in career development (X_1) and work-life balance (X_2) will increase employee retention (Y). The t-test shows that career development (X_1) and work-life balance (X_2) have a t-value greater than the t-table, so that the H1 and H2 hypotheses are accepted. The F-test shows that the career development and work-life balance variables simultaneously affect employee retention with a calculated F-value of 163.536 and a significance of 0.000, so that the simultaneous hypothesis is also accepted.

Keywords : career development, *work-life balance*, employee retention

PENDAHULUAN

Retensi karyawan adalah prioritas penting bagi perusahaan di era globalisasi, di mana mempertahankan karyawan semakin sulit. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh SEEK, Boston Consulting Group (BCG) dan The Network pada Tahun 2023 terkait prioritas memilih pekerjaan menyatakan bahwa di Indonesia, 43% pekerja memprioritaskan *work-life balance* sedangkan 42% memprioritaskan jenjang karir. Hal tersebut mengindikasikan betapa pentingnya *work-life balance* dan jenjang karir bagi karyawan dalam bekerja.

Kemampuan dan aktualisasi diri terhadap pekerjaan sangat penting untuk karyawan. Pengembangan karir berfungsi untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan menarik serta mempertahankan karyawan kompeten sehingga retensi karyawan dapat ditekan [1]. Berdasarkan penelitian karyawan di jaman sekarang lebih memprioritaskan *work-life balance* mereka, terutama dalam hal kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan dan keluarga [2]. Fenomena pekerjaan dengan suasana kerja yang menyenangkan namun tetap terjadwal secara sistematis, penggunaan teknologi yang baik dalam pekerjaan ataupun komunikasi serta peraturan yang cenderung bebas merupakan ciri-ciri pekerjaan yang diminati oleh karyawan khususnya generasi milenial [3].

Banyak perusahaan mengalami masalah dalam mempertahankan karyawan terbaiknya karena banyak faktor antara lain peluang karir, pendapatan, dan faktor pribadi/ keluarga. Dengan tingginya tingkat *turnover* itu akan mengakibatkan ketidakstabilan di perusahaan karena akan ada penyesuaian dalam budaya organisasi oleh karyawan baru ataupun lubang yang ditinggalkan oleh kinerja karyawan lama. Kebosanan dalam pekerjaan, rasa burnout dan tidak menantanginya pekerjaan menjadi faktor lain yang dapat menjadi penyebab seorang karyawan merasa pindah kerja. Sehingga dapat dikatakan *work-life balance* menjadi pertimbangan apakah karyawan memutuskan untuk pindah atau pindah dari perusahaan.

Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang Pusat Pengumpulan Data (*Data Centre*), Konektivitas, dan Layanan Teknologi Informasi lainnya. Kantor Pusat perusahaan berada di Jakarta sedangkan wilayah operasinya tersebar di beberapa daerah di Indonesia. Perusahaan ini

mempekerjakan kurang lebih sejumlah 561 karyawan. Dalam mengoptimalkan bisnisnya perusahaan ini memiliki pengembangan karir yang jelas dan sistem *work-life balance* bagi para karyawannya sehingga karyawan merasa memiliki karir yang terus berkembang dan bertahan di perusahaan tersebut lebih lama. Namun pada praktiknya, pengembangan karir di perusahaan ini masih belum optimal. Kebijakan organisasi dari sisi promosi dan rotasi belum diperharui secara rutin sehingga tidak relevan dengan kebutuhan organisasi yang terbaru dan perkembangan jaman. Pendidikan dan pelatihan dalam bentuk *training* dan *coaching* juga masih dilakukan tanpa perencanaan, dan dilakukan secara tiba-tiba jika ada kebutuhan mendesak. *Work-life balance* di perusahaan ini juga masih belum optimal. Fleksibilitas kerja belum sepenuhnya diterapkan di seluruh organisasi dan masih diterapkan di beberapa bagian saja. Kesehatan kerja yang ada juga belum diterapkan di seluruh organisasi, masih bersifat sukarela dan tidak merata.

Berdasarkan program-program yang dimiliki kedua cara tersebut belum berjalan optimal karena *turnover* karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu diperbaiki. Retensi karyawan di perusahaan ini pada Tahun 2023 sebesar 89%. Menurut Gallup, tingkat *turnover* karyawan yang ideal dalam suatu perusahaan adalah sebesar di bawah 10% dalam kurun waktu setahun. Tetapi pada tahun 2023, perusahaan layanan teknologi informasi di Jakarta ini memiliki tingkat *turnover* mencapai 11%. Jumlah tersebut mengalami kenaikan/penurunan dari tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2022 ternyata hanya mencapai 9%. Sehingga perlu dilakukan evaluasi kembali terkait pengembangan karir dan *work life balance* dalam menekan tingkat retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Karir

Ada 2 (dua) cara pandang agar dapat memahami definisi karir [4], yaitu:

- 1) Melihat karir menjadi sebuah kepemilikan dan occupation atau organisasi. Karir akan dipandang sebagai jalur perpindahan dan perkembangan yang ada di organisasi Tunggal.

- 2) Melihat karir menjadi sebuah properti atau kualitas setiap individu yang bukan bagian dari occupation atau organisasi. Individu akan menggabungkan sekumpulan posisi, pengalaman atau jabatannya untuk mendapat pengakuan bahwa kemajuan karir telah tercapai [4].

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah gabungan dari setiap tujuan pribadi dan aktivitas yang memiliki *output* pada tercapainya prestasi yang tinggi [5]. Dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan maka dibutuhkan pengembangan karir yang baik di perusahaan.

Work Life Balance

Pada dasarnya *work-life balance* mencakup kebijakan yang memiliki tujuan pada praktik organisasi yang *family friendly* dan peningkatan persamaan gender untuk mencapai fleksibilitas dan control karyawan pada kapan, dimana dan bagaimana mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dalam rangka mencapai *work-life balance* yang baik [6].

Retensi Karyawan

Retensi karyawan sebagai upaya yang diperlukan perusahaan demi mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan dalam rentang waktu yang Panjang [7]. Sasaran dari retensi karyawan ini yaitu agar karyawan potensial di Perusahaan tetap bertahan dan loyal dalam mengembangkan Perusahaan.

Hipotesis

Berikut ini yaitu hipotesis yang penulis akan gunakan pada penelitian ini:

1. H₁: Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta
2. H₂: Diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta
3. H₃: Diduga terdapat pengaruh terhadap pengembangan karir dan *work-life balance* secara simultan terhadap retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi berjumlah 561 orang dan sampel sebanyak 234 karyawan perusahaan

yang bergerak di Bidang Layanan Teknologi Informasi di Jakarta. Jumlah tersebut didapatkan menggunakan metode *simple random sampling* melalui perhitungan rumus *Slovin*. Pengumpulan data terkait permasalahan penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 36 item pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan pada penelitian ini untuk menjaga keabsahan data pada penelitian reliabel, valid dan objektif. Pada penelitian ini akan disebarakan pada 29 responden. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
Pengembangan Karir (X1)			
1	0.874	0.367	Valid
2	0.916	0.367	Valid
3	0.900	0.367	Valid
4	0.835	0.367	Valid
5	0.866	0.367	Valid
6	0.921	0.367	Valid
7	0.812	0.367	Valid
8	0.866	0.367	Valid
9	0.651	0.367	Valid
10	0.835	0.367	Valid
11	0.873	0.367	Valid
12	0.895	0.367	Valid
Work-life balance (X2)			
13	0.722	0.367	Valid
14	0.747	0.367	Valid
15	0.707	0.367	Valid
16	0.696	0.367	Valid
17	0.655	0.367	Valid
18	0.690	0.367	Valid
19	0.638	0.367	Valid
20	0.738	0.367	Valid
21	0.637	0.367	Valid
22	0.501	0.367	Valid
23	0.626	0.367	Valid
24	0.638	0.367	Valid
Retensi Karyawan (Y)			
25	0.824	0.367	Valid

Item Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
26	0.780	0.367	Valid
27	0.833	0.367	Valid
28	0.786	0.367	Valid
29	0.900	0.367	Valid
30	0.831	0.367	Valid
31	0.835	0.367	Valid
32	0.848	0.367	Valid
33	0.822	0.367	Valid
34	0.743	0.367	Valid
35	0.861	0.367	Valid
36	0.568	0.367	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Coba Instrumen

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini bahwa setiap butir pertanyaan pada kuesioner sudah valid sehingga sudah layak didistribusikan pada proses penelitian karena nilai r hitung lebih besar dari 0,367.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan penghitungan dengan SPSS, didapatkan hasil uji reliabilitas yang tercantum dalam tabel berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel yang dipakai	Nilai Cronbach Alpha	Batas r	Hasil Uji Reliabilitas
Pengembangan Karir (X1)	0.966	0.6	Reliabel
Work-life balance (X2)	0.884	0.6	Reliabel
Retensi Karyawan (X3)	0.946	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan Uji Coba Instrumen

Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk ketiga variabel pada uji instrumen sudah reliabel karena lebih besar/ lebih kecil dari 0,6 (nilai penerimaan) sehingga kuesioner sudah dapat didistribusikan pada saat proses penelitian.

Hasil Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi mengikuti sebaran normal atau tidak. Metode yang digunakan pada uji normalitas pada penelitian ini adalah dengan uji Kolmogorov-Smirnov dan grafik histogram dan normal P-P plot. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-smirnov

Uji Normalitas	Ketetapan	Keterangan
0.092	0.05	Normal

Sumber: Data diolah SPSS.25

Berdasarkan uji normalitas pada tabel diatas memiliki nilai normalitas Kolmogorov smirnov adalah sebesar 0.092 yang mana nilai tersebut lebih besar dari ketetapan α (0,05), sehingga disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas tidak akan terjadi pada suatu model regresi yang baik. Jika nilai tolerance > 0.10 dan nilai variance inflation factor (VIF) < 10, maka variabel tidak terdapat multikolinearitas [8]. Hasil Uji Multikolinieritas pada penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	0.516	1.937
Work-life balance	0.516	1.937

Sumber: Data diolah SPSS.25

Berdasarkan tabel di atas nilai tolerance ditemukan 0.516 yaitu > 0.10 dan nilai variance inflation factor (VIF) 1.937 < 10, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas kali ini dengan uji Glejser. Jika > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Hasil
Pengembangan Karir	0.201	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Work-life balance	0.687	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS.25

Berdasarkan tabel di atas keseluruhan nilai Sig. ditemukan > 0.05, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Liner Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	6.160	2.795	0.006
Pengembangan Karir	0.469	8.443	0,000
<i>Work-life balance</i>	0.371	5.620	0,000

Sumber: Data diolah SPSS.25

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.160 + 0.469 X1 + 0.371 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan

X1 = Pengembangan karir

X2 = *Work-life balance*

Koefisien Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.766	0.586	0.582

Sumber: Data diolah SPSS.25

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,586 atau 58,6 % artinya variabel retensi karyawan (Y) dijelaskan sebesar 58,6% oleh variabel pengembangan karir (X1) dan *work-life balance* (X2), sedangkan 41,4% merupakan variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil uji T pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 8 Uji t

Variabel Bebas	t hitung	t Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	8.443	2.026	Ada Pengaruh
<i>Work-life balance</i> (X2)	5.620	2.026	Ada Pengaruh

Sumber: Data diolah SPSS.20

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil uji T pada variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 8.443. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.026)

sehingga menjelaskan bahwa cukup bukti untuk menyatakan H1 diterima pengembangan karir (X1) mempengaruhi retensi karyawan (Y).

- Hasil uji T pada variabel *Work-life balance* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5.620. Nilai ini lebih besar dari t tabel (2.026) sehingga menjelaskan bahwa cukup bukti untuk menyatakan H2 diterima yaitu *Work-life balance* (X2) mempengaruhi retensi karyawan (Y).

Uji F

Hasil Uji F penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA	
F	163.536
Sig.	0,000

Sumber: Data diolah SPSS.20

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa f hitung sebesar 163.536 dan Sig sebesar 0.000 sehingga bahwa cukup bukti untuk menyatakan variabel pengembangan karir (X1) dan *work-life balance* (X2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan variabel terhadap retensi karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima karena nilai signifikansi < 0.05.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi Di Jakarta (H1)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, nilai t hitung > daripada t tabel (8.443>2.026) dengan signifikansi 0.000 < 0.05 artinya pengembangan karir mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta. Dengan demikian jika pengembangan karir yang baik, maka retensi karyawan juga akan meningkat. Perusahaan ini melakukan pengembangan karir yang ditinjau dari indikator tersedia, lengkap, dan mutakhir dalam bentuk kebijakan promosi, dan rotasi untuk seluruh karyawan dan diperbarui secara rutin, sedangkan dari segi pendidikan dan pelatihan yang ditinjau dari sasaran organisasi, analisis kebutuhan dan evaluasi pengembangan sudah dilaksanakan perusahaan dengan baik dalam bentuk *training*, *coaching* dan juga konseling sesuai dengan kebutuhan karyawan dan sasaran perusahaan dan dilakukan evaluasi secara berkala. Hasil penelitian terdahulu

menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Divisi Sales & Marketing PT. X [9].

Pengaruh *Work-life balance* Terhadap Retensi Karyawan Di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi Di Jakarta (H2)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, nilai t hitung > daripada t tabel ($5.620 > 2.026$) dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ artinya *Work-life balance* mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta. Dengan demikian jika *Work-life balance* yang baik, maka retensi karyawan juga akan meningkat. Responden penelitian mayoritas berusia 24-30 tahun, relevan dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa karyawan dengan rentang usia 24-25 tahun cenderung memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya [10]. Perusahaan ini melakukan *Work-life balance* dari segi fleksibilitas kerja yang ditinjau dari indikator jam kerja, lokasi kerja dan regulasi kerja sudah dilaksanakan perusahaan dengan baik dalam bentuk kebijakan *work from home* (WFH), dan kebebasan ekspresi dalam bekerja, Cuti, dan Liburan; dan dari segi kesehatan kerja yang ditinjau dari Sarana Olahraga, Keakraban/ Gathering, dan Event Keagamaan sudah dilaksanakan perusahaan dengan baik dalam bentuk adanya sarana olahraga yang disediakan perusahaan, tersedianya program gathering untuk karyawan, dan tersedianya beberapa fasilitas dan event keagamaan yang disediakan perusahaan. Hasil penelitian terdahulu lainnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Divisi Sales & Marketing PT. X [9].

Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Work-life balance* Secara Simultan Terhadap Retensi Karyawan Di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi Di Jakarta (H3)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji f, nilai signifikansi $f 0.000 < 0.05$ sehingga Hipotesis 3 diterima. Artinya Pengembangan Karir dan *Work-life balance* secara simultan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta. Dengan demikian jika Pengembangan Karir dan *Work-life balance* yang baik, maka retensi karyawan juga akan meningkat.

Perusahaan diketahui telah melakukan retensi karyawan yang baik dari segi kepuasan kerja dan keamanan kerja ditinjau dari kompensasi, kondisi kerja, dan tanggungjawab pekerjaan sudah dilaksanakan perusahaan dengan baik dalam bentuk gaji kompetitif, kondisi kerja yang kondusif dan tanggungjawab pekerjaans sesuai dengan jabatan dan kompetensi, sedangkan dari segi keamanan kerja ditinjau dari stabilitas kerja, sikap pimpinan, dan kondisi bisnis sudah dilaksanakan perusahaan dengan baik dalam bentuk stabilitas beban kerja, sikap pimpinan yang sesuai keinginan karyawan dan kondisi bisnis perusahaan yang sehat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa Pengembangan Karir dan *Work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap retensi karyawan di Divisi Sales & Marketing PT. X [9].

Implikasi

Temuan ini memiliki implikasi bagi sisi perusahaan dan karyawan. Untuk pengembangan karir, berdasarkan sisi perusahaan implikasinya yaitu memperbanyak ide pengembangan karir seperti promosi setiap masa kerja 2 tahun, *training* lebih dari 1 kali dalam 1 tahun dan *coaching* secara rutin 3 bulan 1 kali yang dapat mempertahankan karyawan. Untuk meningkatkan kualitas *work life balance*, perusahaan perlu memperbanyak ide *Work-life balance* seperti *work-from anywhere* (WFA), meningkatkan proses digitalisasi agar lebih fleksibel, menambah cuti, dan program liburan. Implikasi dari Pengembangan Karir dan *Work-life balance* secara simultan terhadap retensi karyawan ditinjau dari sisi perusahaan adalah meningkatkan program kenaikan gaji dan meningkatkan kondisi kerja yang menyenangkan. Bagi karyawan, perlu untuk mengikuti seluruh program pengembangan karir yang dimiliki oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi berkarir dan bertahan di perusahaan tersebut, mengikuti seluruh program *Work-life balance* yang dimiliki oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan nyaman bekerja dan bertahan di perusahaan tersebut, dan meningkatkan perasaan kedekatan emosional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut (1) Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap retensi

karyawan di Perusahaan Layanan Teknologi Informasi di Jakarta, (2) *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan di Perusahaan layanan teknologi informasi di Jakarta, dan (3) Pengembangan Karir dan *Work-life balance* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan yang didapat oleh penulis, maka diajukan beberapa saran yaitu bagi perusahaan agar tetap meningkatkan program pengembangan karir dan *work-life balance* kepada karyawannya seperti meningkatkan program promosi, *training*, *coaching*, *gathering*, liburan, cuti dan lain-lain untuk menjaga karyawan tetap bertahan dan retensi karyawan akan tercapai; sedangkan bagi penulis sekaligus karyawan agar tetap mengikuti program pengembangan karir dan *work-life balance* yang direncanakan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Agrawal, N., & Khan, M. S. (2015). Roles of emotional intelligence and spirituality on employee's well-being. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4), 6-15.
- [2]. Pradana, A. M. (2012). Hubungan kebijakan pengembangan karir terhadap intensi *turnover* karyawan di divisi marketing PT. Agromedia. Universitas Indonesia.
- [3]. Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen z in job world (selamat datang generasi z di dunia kerja). *Proceeding Indonesian Carrier Center Network (ICCN) Summit 2019* 1(1), 21-24. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/download/2721/1944>
- [4]. Irianto, J. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: Insan Cendekia.
- [5]. Scott, C. D., & Jaffe, D. T. (1998). Survive and thrive in times of change. *Training & Development Journal*.
- [6]. Prowse, J., & Prowse, P. (2015). Flexible working and *work-life balance*: Midwives' experiences and views. *Work, Employment and Society*, 29(5), 757-774. <https://doi.org/10.1177/0950017015570724>
- [7]. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). Manajemen sumber daya manusia (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [8]. Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9]. Dintariana, Widha. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir & *Work-life balance* terhadap Retensi Karyawan di Divisi Sales & Marketing PT.X. <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20454580&lokasi=lokal>
- [10]. Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.