



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 14978-14987

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Work-Life Integration VS Work-Life Balance: Dampaknya terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial

Yunika Komalasari, Ade Mubarok
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
yunika.komalasari@gmail.com

Abstrak

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja, struktur organisasi, serta harapan individu terhadap kehidupan profesional mereka. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada cara organisasi beroperasi, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu memaknai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks tersebut, isu mengenai keseimbangan dan integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin relevan untuk dikaji, khususnya pada kelompok generasi milenial yang kini mendominasi angkatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak work life integration dan work life balance terhadap retensi karyawan generasi milenial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 94 responden dari kategori generasi milenial (kelahiran tahun 1981-1996). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengujian instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis linier berganda yang mencakup pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Work life integration dan work life balance secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial.

Kata Kunci: Work Life Integration, Work Life Balance, Retensi Karyawan, Generasi Milenial

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi telah membawa perubahan signifikan terhadap pola kerja, struktur organisasi, serta harapan individu terhadap kehidupan profesional mereka [1]. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada cara organisasi beroperasi, tetapi juga memengaruhi bagaimana individu memaknai hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks tersebut, isu mengenai keseimbangan dan integrasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin relevan untuk dikaji, khususnya pada kelompok generasi milenial yang kini mendominasi angkatan kerja.

Generasi milenial, yang umumnya lahir antara awal tahun 1980-an hingga pertengahan 1990-an, memiliki karakteristik dan nilai kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya [2]. Mereka cenderung lebih menghargai fleksibilitas dalam bekerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta makna dan tujuan dari pekerjaan yang dijalani [3]. Selain itu, generasi ini juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap kesempatan pengembangan diri, lingkungan kerja yang suportif, serta budaya organisasi yang terbuka dan adaptif. Perubahan orientasi nilai tersebut mendorong organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar lebih responsif terhadap kebutuhan generasi milenial, sehingga mampu menarik, mempertahankan, dan mengoptimalkan potensi mereka secara berkelanjutan [4].

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, konsep *work-life balance* telah lama menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. *Work-life balance* adalah individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti dapat menghabiskan waktu bersama anggota keluarga, mendapatkan waktu luang untuk bersantai, adanya komunikasi yang baik dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik [5]. Melalui keseimbangan tersebut, karyawan diharapkan dapat menjalankan peran profesional tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun sosialnya. Konsep ini memandang pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai dua domain yang

berbeda namun saling memengaruhi, sehingga perlu dikelola secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan berlebihan atau konflik peran [6].

Namun, seiring berkembangnya teknologi digital dan meningkatnya fleksibilitas kerja, muncul pendekatan baru yang dikenal sebagai *work-life integration*. Berbeda dengan *work-life balance*, *work-life integration* memandang pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai dua aspek yang saling terhubung dan dapat berjalan berdampingan [7]. Pendekatan ini memberikan ruang bagi individu untuk mengatur aktivitas kerja dan non-kerja secara lebih dinamis, menyesuaikan dengan kebutuhan, kondisi, serta preferensi pribadi [8]. Dengan demikian, karyawan memiliki keleluasaan untuk menentukan cara kerja yang paling efektif dan nyaman bagi dirinya, selama tetap mampu memenuhi tanggung jawab profesional yang diemban.

Perubahan paradigma dari *work-life balance* menuju *work-life integration* semakin relevan seiring berkembangnya praktik kerja jarak jauh, penerapan jam kerja fleksibel, serta kemajuan teknologi komunikasi yang memungkinkan aktivitas kerja dilakukan tanpa batasan ruang dan waktu [9]. Kondisi ini mendorong terjadinya pergeseran cara pandang terhadap pekerjaan, khususnya di kalangan generasi milenial. Bagi mereka, fleksibilitas tersebut tidak hanya dipandang sebagai kemudahan teknis, tetapi juga sebagai bentuk kepercayaan dan penghargaan dari organisasi. Hal ini mampu meningkatkan rasa memiliki, kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya secara lebih optimal.

Meskipun demikian, penerapan *work-life integration* tidak selalu memberikan dampak positif bagi seluruh individu [10]. Tanpa adanya batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan berisiko mengalami kelelahan fisik maupun mental akibat tuntutan kerja yang terus berlangsung. Kondisi ini dapat memicu stres berkepanjangan, menurunkan kualitas istirahat, serta mengganggu keseimbangan emosional [11]. Apabila tidak dikelola secara bijak melalui kebijakan dan pengaturan kerja yang jelas, *work-life integration* justru berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan.

Di sisi lain, *work-life balance* menawarkan pendekatan yang lebih terstruktur dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal karyawan. Pendekatan ini dinilai efektif dalam membantu individu menjaga kesehatan mental dan fisik, sekaligus memberikan ruang yang jelas untuk memenuhi peran sosial dan keluarga [12]. Namun, dalam konteks generasi milenial yang cenderung menginginkan fleksibilitas tinggi serta kebebasan dalam mengatur waktu dan cara bekerja, pendekatan ini kerap dipersepsikan terlalu kaku. Keterbatasan tersebut membuat *work-life balance* kurang adaptif terhadap dinamika kehidupan modern yang menuntut fleksibilitas dan integrasi peran secara lebih dinamis.

Perbedaan pendekatan antara *work-life balance* dan *work-life integration* menimbulkan perdebatan mengenai model mana yang paling efektif dalam mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan, khususnya generasi milenial yang memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang unik. Setiap pendekatan menawarkan kelebihan dan tantangan tersendiri, sehingga penerapannya perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan nilai yang dianut oleh karyawan. Pilihan pendekatan yang tidak selaras dengan karakteristik generasi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi, serta meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan keberlangsungan organisasi.

Retensi karyawan menjadi isu strategis yang semakin penting bagi organisasi di tengah persaingan global yang semakin kompetitif [13]. Tingginya tingkat turnover, khususnya pada generasi milenial, tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi menyebabkan hilangnya pengetahuan, pengalaman, serta kontinuitas kerja dalam organisasi [14]. Kondisi tersebut dapat mengganggu stabilitas operasional dan menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan menjadi hal yang sangat krusial, agar organisasi mampu merancang strategi yang efektif dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Dalam konteks ini, pendekatan terhadap pengelolaan *work-life balance* dan *work-life integration* menjadi faktor krusial yang secara langsung memengaruhi tingkat retensi karyawan. Generasi milenial cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi yang mampu memberikan fleksibilitas kerja, membangun kepercayaan, serta memberikan dukungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental secara menyeluruh. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat. Sebaliknya, organisasi yang gagal memahami dan merespons ekspektasi tersebut berisiko kehilangan talenta potensial, menurunnya komitmen kerja, serta meningkatnya tingkat turnover dalam jangka panjang. [15]

Selain faktor fleksibilitas, persepsi terhadap keadilan organisasi, dukungan dari atasan, serta budaya kerja yang inklusif juga memainkan peran penting dalam keberhasilan penerapan *work-life balance* maupun *work-life integration* [16]. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, penghargaan, dan kepercayaan memungkinkan karyawan merasa dihargai serta didukung dalam menjalankan peran profesional dan personalnya. Dengan adanya dukungan tersebut, karyawan dapat mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang tanpa tekanan berlebihan, sehingga berdampak positif pada kesejahteraan, motivasi, dan keberlanjutan kinerja mereka.

Perkembangan teknologi digital turut memperkuat urgensi kajian mengenai kedua konsep tersebut, karena kemajuan teknologi telah mengubah cara karyawan bekerja dan berinteraksi dengan pekerjaannya. Kemudahan akses terhadap perangkat digital dan konektivitas yang tinggi membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja apabila tidak dikelola dengan baik [17]. Dalam situasi ini, kemampuan organisasi untuk mengatur ekspektasi kerja, menetapkan batas yang sehat, serta memberikan panduan yang jelas menjadi faktor penting dalam memastikan implementasi *work-life integration* berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Selain itu, perbedaan karakteristik individu dalam memaknai keseimbangan dan integrasi kehidupan juga perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi. Setiap karyawan memiliki preferensi, kebutuhan, serta gaya kerja yang berbeda dalam mengatur waktu dan peran antara kehidupan pribadi dan profesional [18]. Oleh karena itu, penerapan pendekatan yang fleksibel dan adaptif menjadi semakin penting agar organisasi mampu mengakomodasi keberagaman tersebut. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan individu, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan, keterlibatan, serta keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Dari perspektif strategis, organisasi perlu memahami bahwa retensi karyawan tidak hanya ditentukan oleh aspek kompensasi finansial semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pengalaman kerja yang dirasakan secara menyeluruh [19]. Pengalaman tersebut mencakup bagaimana organisasi menghargai waktu karyawan, memberikan ruang bagi kebutuhan personal, serta memperhatikan kesejahteraan psikologis dan emosional mereka. Ketika karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar sumber daya, tingkat kepuasan dan loyalitas juga akan meningkat, sehingga mendorong keberlanjutan hubungan kerja dalam jangka panjang.

Dalam konteks generasi milenial, pengalaman kerja yang positif sering kali berkaitan erat dengan kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan karier dan kehidupan pribadi secara fleksibel tanpa harus mengorbankan salah satu aspek tersebut. Generasi ini cenderung menghargai kebebasan, makna kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pemilihan pendekatan antara *work-life balance* dan *work-life integration* perlu disesuaikan dengan karakteristik, nilai, serta harapan generasi milenial agar organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, produktif, dan berkelanjutan.

Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap dinamika *work-life balance* dan *work-life integration*, organisasi diharapkan mampu merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan serta selaras dengan perubahan pola kerja modern. Kebijakan tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian target dan kinerja organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan, sekaligus meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, kajian mengenai perbandingan dan dampak *work-life balance* dan *work-life integration* terhadap retensi karyawan generasi milenial menjadi sangat relevan untuk dilakukan, mengingat karakteristik generasi ini yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih adaptif, berkelanjutan, serta selaras dengan kebutuhan dan dinamika dunia kerja modern.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memakai data kuantitatif yakni data berbentuk angka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor formal, baik di perusahaan swasta maupun organisasi publik. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria, pertama, karyawan generasi

milenial dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Kedua, karyawan generasi milenial yang bekerja dalam lingkungan kerja fleksibel maupun yang memiliki sistem kerja konvensional. Dari teknik pengambilan sampel tersebut menghasilkan 94 responden dari kategori generasi milenial (kelahiran tahun 1981-1996). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan skala Likert. Sementara data sekunder diperoleh melalui data dari internet, penelitian terdahulu, jurnal, dan sumber lainnya yang dianggap penting sebagai informasi dalam penelitian yang dilakukan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi pengujian instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), serta analisis linier berganda yang mencakup pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel (1)	Item (2)	r _{hitung} (3)	r _{tabel} (4)	Keterangan (5)
<i>Work Life Intergration</i>	X1.1	0,865	0,202	Valid
	X1.2	0,808	0,202	Valid
	X1.3	0,845	0,202	Valid
	X1.4	0,838	0,202	Valid
	X1.5	0,755	0,202	Valid
	X1.6	0,530	0,202	Valid
<i>Work life balance</i>	X2.1	0,910	0,202	Valid
	X2.2	0,911	0,202	Valid
	X2.3	0,927	0,202	Valid
	X2.4	0,859	0,202	Valid
	X2.5	0,862	0,202	Valid
	X2.6	0,789	0,202	Valid
Retensi Karyawan	Y.1	0,648	0,202	Valid
	Y.2	0,619	0,202	Valid
	Y.3	0,780	0,202	Valid
	Y.4	0,796	0,202	Valid
	Y.5	0,837	0,202	Valid
	Y.6	0,800	0,202	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1 di atas, diperoleh hasil validitas guna keseluruhan item pernyataan yang menguji tiap variabel pada penelitian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,202. Oleh karena itu, semua item pernyataan pada variabel *work life integration*, *work life balance*, dan retensi karyawan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1	<i>Work life integration</i> (X1)	0,865	0,60	Reliabel
2	<i>Work life balance</i> (X2)	0,939	0,60	Reliabel
3	Retensi Karyawan (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui hasil uji reliabilitas memperlihatkan masing-masing variabel mempunyai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada tiap variabel bisa dipergunakan di penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98566254
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,047
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,063. Dengan kondisi data berdistribusi normal maka data layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>			Keterangan	
	B	Tolerance	VIF		
1	(Constant)	6,129			
	<i>Work life integration</i>	,424	,789	1,268	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	<i>Work life balance</i>	,227	,789	1,268	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel *work life integration* dan *work life balance* sebesar 0,789 > 0,10, ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF *work life integration* dan *work life balance* sebesar 1,268 < 10,00, ini membuktikan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
<i>Work-life integration</i>	0,430	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Work-life balance</i>	0,357	Tidak terjadi heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel *work life integration* (X1) adalah $0,430 > 0,05$. Variabel *work life balance* (X2) nilai signifikansi sebesar $0,357 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life integration* (X1) dan *work life balance* (X2) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh *Work life integration* Terhadap Retensi Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	8,440	1,249		6,755	,000
<i>Work life integration</i>	,549	,057	,710	9,685	,000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dari data diatas diperoleh model persamaan regresi linier sederhana dbawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,440 + 0,549X$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) 8,440, berarti jika variabel *work life integration* dikatakan nol (0), maka retensi karyawan sejumlah 8,440.
2. Nilai koefisien regresi variabel *work life integration* senilai 0,549, mengindikasikan tiap kenaikan 1 satuan pada *work life integration*, bisa meningkatkan tingkat retensi karyawan sebesar 0,549.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh *Work life balance* Terhadap Retensi Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,719	1,208		9,699	,000
<i>Work life balance</i>	,389	,053	,606	7,296	,000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7 di atas, diketahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dari data diatas diperoleh model persamaan regresi linier sederhana dbawah ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,719 + 0,389X$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Koefisien regresi retensi karyawan bernilai positif, berarti *work life balance* menghadirkan pengaruh terhadap retensi karyawan. Sehingga dapat meningkatkan tingkatan nilai retensi karyawan.

2. Nilai konstanta (a) 11,719, artinya apabila variabel *work life balance* diasumsikan nol (0), maka retensi karyawan sebesar 11,719.
3. Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* senilai 0,389 memperlihatkan tiap kenaikan 1 satuan dalam *work life balance* bisa meningkatkan tingkat retensi karyawan sebesar 0,389.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	6,129	1,224		5,006	,000
<i>Work life integration</i>	,424	,057	,548	7,373	,000
<i>Work life balance</i>	,227	,048	,354	4,760	,000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari hasil regresi berganda diatas menyatakan bahwa diketahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dan dari data diatas diperoleh model persamaan regresi linier berganda dbawah ini:

$$Y = a + B1 X1 + B2 X2$$

$$Y = 6,129 + 0,424X1 + 0,227X2$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 6,129 yakni jika *work life integration* dan *work life balance* nilainya 0, maka retensi karyawan adalah sebesar 6,129
2. Nilai koefisien regresi *work life integration* sebesar 0,424 dimana bila variabel terjadi peningkatan 1 satuan, maka retensi karyawan meningkat sebesar 0,424.
3. Nilai koefisien regresi *work life balance* senilai 0,227, yakni bila variabel terjadi peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel tersebut, maka retensi karyawan meningkat sebesar 0,227.
4. Nilai koefisien regresi *work life integration* ditambah *work life balance* adalah $0,424 + 0,227 = 0,651$, artinya bila variabel *work life integration* dan *work life balance* terjadi peningkatan sejumlah 1 satuan, dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan retensi karyawan yakni sebesar 0,651.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengaruh *Work life integration* Terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial

Tabel 9. Hasil Uji T Pengaruh *Work life integration* Terhadap Retensi Karyawan

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
1 (Constant)	8,440	1,249		6,755	,000
<i>Work life integration</i>	,549	,057	,710	9,685	,000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 9 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life integration* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $9,685 > t$ tabel $1,661$. Maka hipotesis H_a diterima, sementara H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa *work life integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial

Tabel 10. Hasil Uji T Pengaruh *Work life balance* Terhadap Retensi Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	11,719	1,208		9,699	,000
<i>Work life balance</i>	,389	,053	,606	7,296	,000

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel *work life balance* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $7,296 > t$ tabel $1,661$. Maka hipotesis H_a diterima, sementara H_o ditolak. Dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Anova					
Model	Sum of square	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	558,091	2	279,046	69,250	,000
Residual	366,686	91	4,030		
Total	924,777	93			

a. Dependent variabel: Retensi karyawan

b. Predictors: (Constant), *Work life integration*, *work life balance*

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $69,250 > F$ tabel $3,10$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work life integration* dan *work life balance* secara bersama sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777a	,603	,595	2,00736

a. Predictors: (Constant), *Work life integration*, *Work life balance*

b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 12 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square $0,603$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *work life integration* dan *work life balance* yaitu sebesar $60,3\%$. Sedangkan untuk sisanya $39,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk didalam model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh *Work life integration* Terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Karena pendekatan ini memungkinkan keseimbangan yang lebih fleksibel antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Generasi milenial cenderung menghargai fleksibilitas waktu, kebebasan mengatur aktivitas, serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan personal mereka. Ketika perusahaan mampu mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis misalnya melalui fleksibilitas jam kerja, sistem kerja hybrid, dan budaya kerja yang suportif, maka karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan terlibat secara emosional. Kondisi tersebut meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sehingga mendorong keinginan karyawan milenial untuk bertahan lebih lama dalam organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan [20] menjelaskan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan retensi karyawan generasi milenial dan gen Z. Sejalan juga dengan penelitian oleh [21] mengemukakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan. [22] dalam penelitiannya juga menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik berkontribusi dalam meningkatkan niat karyawan untuk bertahan.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terbebani secara berlebihan. Ketika perusahaan mampu memberikan pembagian waktu kerja yang adil, beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap kehidupan personal, karyawan milenial cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini mendorong munculnya loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, sehingga keinginan untuk bertahan dan berkembang dalam perusahaan menjadi semakin kuat.

Pengaruh *Work life integration* dan *Work life balance* Terhadap Retensi Karyawan Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life integration* dan *work life balance* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan pengalaman kerja yang sehat dan berkelanjutan. *Work-life integration* memberikan fleksibilitas dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara *work-life balance* membantu menjaga keseimbangan agar beban kerja tidak berlebihan. Kombinasi keduanya membuat karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan mampu menjaga kesejahteraan fisik maupun mental. Kondisi ini mendorong meningkatnya kepuasan kerja serta loyalitas, sehingga karyawan generasi milenial lebih cenderung bertahan dalam organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). *Work life integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Karena pendekatan ini memungkinkan keseimbangan yang lebih fleksibel antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Generasi milenial cenderung menghargai fleksibilitas waktu, kebebasan mengatur aktivitas, serta dukungan organisasi terhadap kebutuhan personal mereka. 2). *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Karena keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi membuat karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terbebani secara berlebihan. Ketika perusahaan mampu memberikan pembagian waktu kerja yang adil, beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap kehidupan personal, karyawan milenial cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. 3). *Work life integration* dan *work life balance* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan generasi milenial. Karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan pengalaman kerja yang sehat dan berkelanjutan. *Work-life integration* memberikan fleksibilitas dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara *work-life balance* membantu menjaga keseimbangan agar beban kerja tidak berlebihan.

Referensi

- [1] Ardansyah and Maulana Fadil Rachman, "Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung," *Hirarki J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, 2025, doi: 10.30606/xx0yy812.
- [2] Yetti Kuniawaty, Teguh Iman Santoso, Titin Supini, and Munawaroh Munawaroh, "Strategi Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Retensi Karyawan Generasi Milenial Dan Z," *Manajemen*, vol. 5, no. 1, pp. 204–210, May 2025, doi: 10.51903/manajemen.v5i1.887.
- [3] H. Yuliani, B. B. Pratama, I. L. N. H. Putri, and A. B. Prasetya, "Pengaruh Grit, Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial : Peran Meditasi Terhadap Job Satisfaction," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 3, pp. 1141–1167, Oct. 2024, doi: 10.31955/mea.v8i3.4561.
- [4] F. R. Muhammad, M. Y. Siregar, and M. Fatihaturrizqi, "Work-Life Balance Sebagai Strategi Retensi Karyawan Milenial Dan Gen Z," *J. Manaj. Sdm*, vol. 2, no. 1, pp. 20–27, 2025.
- [5] M. T., "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur," *J. Ilmu Manaj.*, vol. XX, no. XX, pp. 606–620, 2020.
- [6] M. E. S. Wibowo and E. S. Hartono, "Studi Fenomenologi Tentang Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan Karyawan Sektor Perbankan di Kota Semarang," *INOBIS J. Inov. Bisnis dan Manaj. Indones.*, vol. 3, no. 3, pp. 363–377, Jun. 2020, doi: 10.31842/jurnalinobis.v3i3.144.
- [7] Naila Khansa Almaira, Rafa Akbar Salivian Alkahfi, Agnes Vania Yahya, Valerie Alicia Erica Rumbajan, and Daniel Lie, "Gambaran Work-Life Integration Pada Full Time Employees," *PSIKOSAINS (Jurnal Penelit. dan Pemikir. Psikologi)*, vol. 20, no. 2, pp. 161–174, Aug. 2025, doi: 10.30587/psikosains.v20i2.9680.
- [8] J. Aditya and K. D. H. Saraswati, "Peran work passion terhadap innovative work behavior dimoderasi work-life integration pada pekerja kreatif di jabodetabek," *J. Inspirasi Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 2, p. 163, 2024, doi: 10.33603/jibm.v7i2.8833.
- [9] F. Muafiq, A. J. Kharis, and A. Mulyapradana, "Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Era Digital," *RIGGS J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 4, pp. 3132–3157, Dec. 2025, doi: 10.31004/riggs.v4i4.4009.
- [10] K. Syahrul, "Pengaruh Work-Life Integration Terhadap Meaningful Work Pada Generasi Z di Kota Makassar," vol. 2, no. 3, pp. 137–142, 2025, doi: <https://doi.org/10.59971/jumawa.v2i3.343>.
- [11] C. Angela, W. W. Limtara, T. Young, M. G. N. Lie, Zamralita, and I. Reza, "Gambaran Work Life Integration pada Karyawan Gen Z," *J. Psimawa*, vol. 8, no. 1, pp. 149–160, 2025, doi: <https://doi.org/10.36761/jp.v8i1.5925>.
- [12] D. Sunyoto and A. Mulyono, "Pengaruh Employee Engagement , Work-Life Balance , Dukungan Sosial , dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta," *J. Penelit. Multidisiplin Ilmu*, vol. 3, no. 6, pp. 3017–3028, 2025, [Online]. Available: <https://melatijournal.com/index.php/metta>
- [13] R. Kurniawan and M. C. Rizky, "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan," *J. Keuang. dan Bisnis*, vol. 17, no. 1, pp. 109–121, 2025, doi: <https://doi.org/10.58890/jkb.v17i1.393>.
- [14] M. Hidayatullah, Hairul Hatami, and Achmad Fauziannor, "Retensi Karyawan Generasi Z Di Indonesia Berdasarkan Kajian Literatur Sistematis," *J. Kaji. dan Penal. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 01–16, Feb. 2025, doi: 10.59031/jkpim.v3i2.601.
- [15] A. Balqis, D. Ambardi, and ..., "Analisis Public Service Motivation Aparatur Sipil Negara Generasi Milenial dan Generasi Z di Indonesia," ... *Publik Dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 288–299, 2025, doi: <https://doi.org/10.36917/japabis.v7i2.281>.
- [16] R. Simangunsong, M. Nauli, O. A. Depari, H. Nauli, and M. I. B. Tarigan, "Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan Dalam Msdm : Analisis Literatur Terhadap Pengaruhnya Pada Kesejahteraan Karyawan," *J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 4, no. 6, pp. 953–970, 2025, doi: <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i6.2838>.
- [17] L. Aurelia, A. Untung^a, D. Laose^b, A. Hindra^c, A. B. Arvaisya^d, and D. Lie^e, "An Overview of Work-Life Integration Among Generation Z Employees," *Psikol. Prima J. E.*, vol. 8, no. 1, pp. 2598–8026, 2025, doi: <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v8i1.6974>.
- [18] M. R. Afif, "Millennials Engagement: Work-Life Balance VS Work-Life Integration," vol. 307, no. SoRes 2018, pp. 284–290, 2019, doi: 10.2991/sores-18.2019.67.
- [19] A. Hassan, C. Donianto, T. Kiolol, and T. Abdullah, "Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi," *Modus*, vol. 34, no. 2, pp. 158–183, Sep. 2022, doi: 10.24002/modus.v34i2.5966.
- [20] S. Handoko, W. Tumbur, M. L. Tobing, and R. Setyawan, "Dampak Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan: Studi Kuantitatif pada Generasi Milenial dan Gen Z," *J. Manaj. Sos. Ekon.*, vol. 4, no. 1, pp. 279–288, 2024, doi: <https://doi.org/10.51903/sbv11i13>.
- [21] M. Said and L. Noor Adinna, "The Effect Of Work Life Balance On Employee Retention With Job Satisfaction As A Mediator (Pengaruh Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator)," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 11, pp. 78–86, 2025, doi: <https://doi.org/10.30997/jvs.v11i1.19764>.
- [22] M. I. Muhaimin, R. Fauzan, and P. Saputra, "Pengaruh Reward Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Coffee Shop Pontianak," *Menulis J. Penelit. Nusant.*, vol. 1, pp. 169–181, 2025, doi: <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.339>.