



**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z
DI JAKARTA BARAT**

Oleh :
Dr. Budi Permana Yusuf SE., MM

Mahasiswa :
Nur Aulia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA
JAKARTA
TAHUN 2026**



LAPORAN PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR. HAMKA Tahun 2025

Judul : PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT

Ketua Peneliti : Dr. Budi Permana Yusuf
Skema Hibah : Dosen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Luaran Wajib

No	Judul	Nama Jurnal/ Penerbit/Prosi ding	Level SCIMAGO/S INTA	Progress Luaran
1	PENGARUH <i>CAREER DEVELOPMENT</i> DAN <i>WORK-LIFE BALANCE</i> TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT	Ekobrilliance: Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis		Submit

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Arif Widodo Nugroho SE., MM
NIDN. 0309059102

Ketua Peneliti

Dr. Budi Permana SE., MM
NIDN. 0416057001

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Prof. Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.
NIDN.. 0308097403

LAPORAN AKHIR

Judul (Title)

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*
TERHADAP RETENSI KARYAWAN GENERASI Z DI JAKARTA BARAT

Latar Belakang (Background)

Retensi karyawan adalah upaya perusahaan untuk membuat karyawan tetap bekerja di perusahaan selama waktu yang lama, dengan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup. Ini penting karena dapat mengurangi biaya penggantian karyawan, merekrut dan melatih orang baru, serta membantu menjaga karyawan yang berbakat tetap ada (Tammi et al., 2024). Pertumbuhan populasi berdampak pada kinerja bisnis. Retensi karyawan mengacu pada seberapa lama perusahaan mempertahankan karyawannya. Tingkat retensi yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan retensi yang rendah dapat mengakibatkan turnover yang tinggi dan kerugian bagi perusahaan (Harmen dan Khairunnisa, 2025).

Salah satu kelompok tenaga kerja yang menjadi perhatian penting saat ini adalah Generasi Z (generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012) dan kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja di Indonesia. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, memiliki ambisi karier tinggi, dan sangat menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingkat retensi di kalangan Generasi Z cenderung rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih mudah berpindah pekerjaan apabila merasa lingkungan kerja tidak mendukung perkembangan diri atau tidak mampu memberikan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi.

Faktor-faktor yang memengaruhi karyawan generasi Z tetap bekerja meliputi peningkatan karier, pelatihan, serta keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Generasi Z biasanya mencari lingkungan kerja yang mendukung perkembangan diri dan karier mereka, serta memberikan fleksibilitas dalam menjalankan tugas. Selain itu, rasa puas dalam bekerja juga berperan penting sebagai faktor yang membantu menjaga karyawan generasi ini tetap bertahan (Nurmalitasari, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi kelanggengan karyawan dari generasi Z sekarang mencakup pertumbuhan karier, kepuasan dalam bekerja, serta gaji dan tunjangan yang sebanding. Generasi Z biasanya menginginkan kesempatan untuk berkembang dan merasa dihargai dalam pekerjaan mereka, hal ini bisa membuat mereka lebih setia terhadap perusahaan. Selain itu, suasana kerja yang baik dan kebebasan dalam menjalankan tugas juga menjadi hal yang penting bagi mereka (Hendriyulianti, 2025).

Berdasarkan penelitian (Bate dan Santosa, 2025) menunjukkan bahwa Pengembangan karier sangat membantu dalam menjaga karyawan tetap bertahan di perusahaan, karena mengajarkan mereka untuk mengatasi

kelemahan dan siap mengisi jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, rasa puas dalam bekerja juga penting, karena karyawan yang merasa senang biasanya lebih menginginkan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Faktor lain yang memengaruhi karyawan tetap bertahan adalah gaji dan imbalan yang cukup, yang dapat meningkatkan semangat dan kesetiaan mereka terhadap perusahaan. Menurut penelitian (Nasution et al., 2024) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak selalu berpengaruh langsung terhadap retensi karyawan, karena ada faktor lain yang lebih signifikan dalam keputusan karyawan untuk tetap bekerja. Misalnya, kompensasi yang tidak memadai, budaya kerja yang buruk, atau kurangnya keseimbangan kerja-hidup dapat menyebabkan karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan meskipun ada peluang pengembangan karir. Selain itu, jika pengembangan karir tidak relevan dengan pekerjaan karyawan atau tidak diimbangi dengan dukungan manajemen, maka dampaknya terhadap retensi bisa menjadi minimal.

Kontribusi teoritis dan praktis yang dapat diberikan kepada organisasi menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan. Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang pengaruh *Career Development* dan *Work-Life Balance* terhadap retensi karyawan Generasi Z di Jakarta Barat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengisi celah pengetahuan dalam literatur mengenai hubungan antara pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi loyalitas dan komitmen karyawan Generasi Z di lingkungan kerja modern.

Secara praktis, penelitian ini akan memberikan manfaat bagi perusahaan-perusahaan di Jakarta Barat dalam merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan karier dan program keseimbangan kehidupan kerja yang efektif guna meningkatkan retensi karyawan. Melalui hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh panduan yang jelas tentang bagaimana mengoptimalkan kebijakan dan praktik sumber daya manusia agar mampu mempertahankan talenta muda, khususnya dari Generasi Z, dalam jangka panjang. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi berharga bagi manajemen dalam mengambil keputusan strategis terkait pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Penelitian mengenai retensi karyawan telah banyak dilakukan dengan mengaitkannya pada berbagai faktor, seperti *career development* dan *work-life balance*. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, karena memberikan kejelasan arah karier dan peluang pengembangan diri. Namun, beberapa penelitian lain menemukan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap retensi tidak selalu signifikan, khususnya pada karyawan usia muda yang memiliki kecenderungan mobilitas kerja yang tinggi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *career development* terhadap retensi karyawan masih belum konsisten.

Hal serupa juga ditemukan pada penelitian mengenai *work-life balance*.

Sebagian penelitian menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa *work-life balance* bukan merupakan faktor utama dalam keputusan karyawan untuk bertahan, terutama ketika faktor lain seperti kompensasi atau kepuasan kerja lebih dominan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian terkait peran *work-life balance* dalam meningkatkan retensi karyawan.

Tujuan Riset (Objective) Tujuan dari penelitian Pengaruh <i>Career Development</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat:: 1. Untuk menganalisis pengaruh <i>Career Development</i> terhadap retensi karyawan generasi Z di Jakarta Barat. 2. Untuk menganalisis pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap retensi karyawan generasi Z di Jakarta Barat. 3. Untuk menganalisis pengaruh <i>Career Development</i> dan <i>Work-Life Balance</i> terhadap retensi karyawan generasi Z di Jakarta Barat. Metodologi (Method) Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian survei.
--

Hasil dan pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh *Career Development* dan *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier yang diberikan perusahaan, seperti kejelasan jenjang karier, kesempatan promosi, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan Generasi Z untuk bertahan di perusahaan.
2. *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat. Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk pengaturan jam kerja, beban kerja, serta dukungan perusahaan terhadap kehidupan pribadi karyawan, berperan penting dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. *Career Development* dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi pengembangan karier yang baik dan keseimbangan kehidupan kerja yang optimal dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan secara lebih efektif dibandingkan jika hanya memperhatikan salah satu faktor saja.

Daftar Pustaka (Voncoover)

- Abd, T. Mohd. K., Donianto, C. A., Hassan, A. G., & Kiolol, T. J. (2022). *Pengaruh Talent Management dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Mediasi Dukungan Organisasi*.
- Adrian, A., & Fadillah, M. R. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Dan Career Development Terhadap Employee Retention Generasi Z Di Montigo Resort Nongsa Batam*.
- Ahsani, R. F., & Siwi, M. R. (2024). *Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo*. 2(1). <https://doi.org/10.62710/7xtt6f69>
- Amalya, W. R., & Prajodi, G. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pada Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Dari Sofianti, I., & Susanto, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 60–67. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.292>
- Fauzan, R., Karsim, Muhaemin, M. I., & Saputra, P. (2025). Pengaruh Reward Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Coffee Shop Pontianak. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 169–181.
- Fitria, N., Fauzan Muttaqien, & Rizki, V. L. (2024). *Pengaruh Kebijakan Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Generasi Z*. 6, 441–448.
- Frimayasa, A. (2021). *Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD)*. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Gunawan, A. W., Simbolon, J. A., & Tanuwijaya, J. (2024). *The Influence of Rewards, Work-Life Balance, and Career Development on Employee Retention through Job Satisfaction and Employee Well-Being in the Manufacturing Industry in Cikarang*.
- Hanafia, F., & Yuniana, S. (2024). *The Influence of Training, Career Development, and Compensation on Employee Retention at PT Seiwa Indonesia*. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 7, Issue 3).
- Harmen, H., & Khairunnisa. (2025). Pengaruh Career Development dan Employer Branding. *Journal Social Society*, 5. <https://doi.org/10.30605/jss.5.2.2025.839>
- Hendriyulianti, D. A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Dinas PUPR Provinsi Jambi. *MASMAN Master Manajemen*, 3(3), 117–128. <https://doi.org/10.59603/masman.v3i3.957>
- Khan, N. U. S. (2023). *Career Development and Job Satisfaction Affect Employee Retention in the Banking Sector*. In *Journal for Business Education and Management ISSN* (Vol. 3, Issue 1).
- Kumala, M., & Rusdianto, Y. (2024). The Influence of Career Development and Perceived Organizational Support (POS) on Employee Retention Through Employee Performance at PT. Graha Agung Perkasa. *Formosa Journal of*

- Ningsih, D., Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di PT Artha Devata Utama. 5.
- Novyantari, N., Putu, A., & Sujadi, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi Karyawan pada PT Bali Utama Cakrawala Kuta–Bali. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 6, Issue 1).
- Nurmalitasari, S. (2021). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Putri, E., Widiani, S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan *Supportive Work Environment* terhadap Retensi Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Nasmoco Cabang Gombel) *Diponegoro Journal of Management*, 12(4). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>
- Putri, I. N. K., Yuliharsi, & Games, D. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 575–584. <https://doi.org/10.37034/infbev.v6i3.961>
- Suprayitno, D. (2024). *Assessing the Effect of Compensation Packages, Work-Life Balance Policies, and Career Development Opportunities on Employee Retention: A Case Study of MSME Employee* (Vol. 5, Issue 2). <https://ijble.com/index.php/journal/index>
- Susati, E. (2025). *Work-Life Balance, Compensation, and Job Satisfaction as Drivers of Employee Retention in State-Owned Enterprises. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5(2), 4682–4695. <https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i2.2945>
- Tammi, H. I., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)* (Vol. 2, Issue 2).
- Yemima, K., & Hernawan, E. (2025). *Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera* (Vol. 4, Issue 1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/nikamabi>

