

Pengaruh Neuroleadership, Work Life Balance, dan Beban Kerja Terhadap Retensi Perawat Pada Rsud Bachtiar Djafar

Noviyanti Porman¹, Yuli Arnida Pohan²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 20, 2026

Revised Oct 12, 2026

Accepted Oct 20, 2026

Keywords:

Neuroleadership;
Nurse Retention;
Workload;
Work Life Balance.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Neuroleadership, Work Life Balance, and Workload on Nurse Retention. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to nurses as respondents and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that Neuroleadership had a positive and significant effect on Nurse Retention, as indicated by a t-value of 5.258 > t-table of 1.985 and a significance value of 0.000 < 0.05. Work Life Balance also had a positive and significant effect on Nurse Retention, with a t-value of 4.596 > t-table of 1.985 and a significance value of 0.000 < 0.05. Workload had a positive and significant effect on Nurse Retention, with a t-value of 2.526 > t-table of 1.985 and a significance value of 0.013 < 0.05. Simultaneously, Neuroleadership, Work Life Balance, and Workload had a positive and significant effect on Nurse Retention, as evidenced by an F-value of 16.432 > F-table of 2.70 and a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, the better the implementation of Neuroleadership, the balance between work and personal life, and the management of workload according to nurses' capabilities, the higher the level of Nurse Retention within the organization.



Corresponding Author:

Noviyanti Porman

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia

Email: pormanshine@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Retensi merupakan upaya perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya dalam kurun waktu tertentu. Retensi karyawan merupakan kemampuan suatu perusahaan dalam mempertahankan perawat yang mungkin loyal kepada perusahaan (Sumarni, 2021:8). Selain itu menurut Hafanti et al. (2021:164) menunjukkan bahwa retensi perawat adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan perawat terbaiknya untuk bertahan dalam organisasi. Ragupathi (2021:21) berpendapat bahwa retensi perawat mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu perawat bertahan dalam organisasi dalam waktu yang lama. Mempertahankan perawat juga merupakan keinginan perawat untuk bertahan lama di perusahaan. Manajer harus menjaga dan merawat perawat dengan serius, jika tidak moral, loyalitas, sikap dan disiplin perawat akan menurun. Namun tidak semua perawat akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak perawat yang bekerja di perusahaan tersebut. Dari pengertian yang telah dikemukakan.

Retensi Perawat merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Tingginya tingkat keluar-masuk (turnover) tenaga medis dapat mengganggu stabilitas organisasi, menurunkan kualitas pelayanan, serta meningkatkan biaya operasional rumah sakit karena kebutuhan untuk merekrut dan melatih tenaga baru.

Berdasarkan data retensi perawat RSUD Bachtiar Djafar tahun 2023–2025, diketahui bahwa tingkat retensi perawat mengalami penurunan dari 95% pada tahun 2023 menjadi 90,24% pada tahun 2024 dan kembali menurun menjadi 85,71% pada tahun 2025. Sebaliknya, tingkat turnover perawat mengalami peningkatan dari 5% pada tahun 2023 menjadi 9,76% pada tahun 2024 dan 14,29% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah perawat yang meninggalkan rumah sakit setiap tahunnya semakin meningkat meskipun jumlah perawat yang direkrut terus bertambah. Perubahan juga terlihat pada komposisi masa kerja perawat. Pada tahun 2023, kelompok masa kerja yang dominan adalah perawat dengan masa kerja 2–5 tahun sebesar 42,50%. Namun, pada tahun 2024 dan 2025 kelompok masa kerja yang dominan berubah menjadi perawat dengan masa kerja kurang dari 2 tahun masing-masing sebesar 39,84% dan 41,27%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa rumah sakit semakin didominasi oleh perawat baru, sementara jumlah perawat yang mampu bertahan dalam jangka waktu lebih lama cenderung mengalami penurunan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi retensi perawat pada RSUD Bachtiar Djafar yaitu neuroleadership. Menurut Yuli Arnida Pohan, (2026:56) Neuroleadership yaitu pendekatan dalam kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip – prinsip neurosains dengan teori – teori kepemimpinan. Pendekatan ini bertujuan memahami bagaimana fungsi otak mempengaruhi proses pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, pembentukan hubungan sosial, serta pemecahan masalah dalam konteks kepemimpinan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi retensi perawat pada RSUD Bachtiar Djafar yaitu work life balance. Work Life Balance merupakan faktor yang penting dan perlu dipertimbangkan oleh setiap perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga. Hal ini mengungkapkan ada tiga hal yang diminta pekerja kepada perusahaan agar dapat bekerja dengan baik, salah satunya adalah Work Life Balance. Hal ini harus disadari oleh organisasi karena perawat bukan hanya memiliki tanggung jawab pekerjaan namun juga tanggung jawab pribadi diluar pekerjaan seperti keluarga, jadi sebisa mungkin perawat dapat menyeimbangkan waktu bekerja dan waktu pribadi diluar pekerjaan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi retensi perawat pada RSUD Bachtiar Djafar yaitu beban kerja. Beban kerja adalah totalitas proses atau aktivitas yang perlu dikerjakan oleh seorang perawat dalam periode waktu yang ditetapkan. Jika perawat tersebut mampu menuntaskan dan beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan, maka situasi tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Akan tetapi, jika perawat tidak mampu mengatasi tugas tersebut, maka tugas dan aktivitas itu menjadi beban. Beban kerja bisa didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan perawat dengan permintaan dari pekerjaan yang dihadapinya. (Hancock & Meshkati, 2021:126).

Berdasarkan paparan diatas neuroleadership, work life balance, dan beban kerja mempunyai kontribusi yang cukup dominan terhadap retensi tenaga medis, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Neuroleadership, Work Life Balance, Dan Beban Kerja terhadap Retensi Perawat pada RSUD Bachtiar Djafar”.

2. METODE

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan 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 guna menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2021).

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat RSUD Bachtiar Djafar dan banyaknya jumlah populasi adalah 126 responden

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:71) “sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi.” Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik probability

sampling lebih tepatnya yaitu “ simpel random sampling acak yaitu Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak sehingga semua anggota dalam populasi mendapat kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel Sugiyono (2022:71). Sehingga sampel dibulatkan menjadi 96 perawat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	N		Unstandardized Residual 96
Normal		Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}		Std. Deviation	2,10579600
Most Extreme		Absolute	0,055
Differences		Positive	0,055
		Negative	-0,042
Test Statistic			0,055
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil data ujinormalitas tersebut terdistribusi secara normal, karena pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga model terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	6,545	2,568		2,549	0,012	
	Neuroleadership	0,209	0,040	0,445	5,258	0,000	0,988 1,012
	Work Life Balance	0,234	0,051	0,389	4,596	0,000	0,986 1,015
	Beban Kerja	0,171	0,068	0,213	2,526	0,013	0,998 1,002

a. Dependent Variable: Retensi Perawat

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai varince inflation factor (VIF) variabel bebas di bawah 10,00 dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolineritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,239	1,613		0,768	0,444
	Neuroleadership	-0,006	0,025	-0,027	-0,257	0,797
	Work Life Balance	0,002	0,032	0,005	0,049	0,961
	Beban Kerja	0,029	0,043	0,070	0,671	0,504
a. Dependent Variable: ABS RES						

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas karena pada tabel menunjukkan semua nilai sig > 0,05 artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	6,545	2,568		2,549	0,012	
	Neuroleadership	0,209	0,040	0,445	5,258	0,000	0,988 1,012
	Work Life Balance	0,234	0,051	0,389	4,596	0,000	0,986 1,015
	Beban Kerja	0,171	0,068	0,213	2,526	0,013	0,998 1,002

a. Dependent Variable: Retensi Perawat

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5 diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y=6,545+0,209X_1+0,234X_2+0,171X_3$$

Keterangan:

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,545 berarti apabila variabel Neuroleadership, Work Life Balance, dan Beban Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Retensi Perawat sebesar 6,545. Koefisien regresi variabel Neuroleadership sebesar 0,209 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Neuroleadership akan meningkatkan Retensi Perawat sebesar 0,209, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel Work Life Balance sebesar 0,234 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Work Life Balance akan meningkatkan Retensi Perawat sebesar 0,234, dengan asumsi variabel lain konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Retensi Perawat sebesar 0,171, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	6,545	2,568		2,549	0,012		
	Neuroleadership	0,209	0,040	0,445	5,258	0,000	0,988	1,012
	Work Life Balance	0,234	0,051	0,389	4,596	0,000	0,986	1,015
	Beban Kerja	0,171	0,068	0,213	2,526	0,013	0,998	1,002

a. Dependent Variable: Retensi Perawat

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Pengaruh Neuroleadership terhadap Retensi Perawat
Variabel Neuroleadership memiliki nilai t hitung sebesar 5,258, sedangkan t tabel sebesar 1,985, sehingga t hitung > t tabel ($5,258 > 1,985$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Neuroleadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan neuroleadership oleh pimpinan, maka retensi perawat akan semakin meningkat.
2. Pengaruh Work Life Balance terhadap Retensi Perawat
Variabel Work Life Balance memiliki nilai t hitung sebesar 4,596, sedangkan t tabel sebesar 1,985, sehingga t hitung > t tabel ($4,596 > 1,985$). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perawat, maka retensi perawat akan semakin tinggi.
3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Retensi Perawat
Variabel Beban Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,526, sedangkan t tabel sebesar 1,985, sehingga t hitung > t tabel ($2,526 > 1,985$). Nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara tepat dan sesuai dengan kemampuan perawat dapat meningkatkan retensi perawat.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225,724	3	75,241	16,432	.000 ^b
	Residual	421,266	92	4,579		
	Total	646,990	95			

a. Dependent Variable: Retensi Perawat

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Neuroleadership, Work Life Balance

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dengan F tabel sebesar 2,70 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai F hitung sebesar 16,432 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena F hitung > F tabel ($16,432 > 2,70$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Neuroleadership (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat (Y).

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	0,349	0,328	2,140	1,732

a. Predictors: (Constant), Neuroleadership, Work Life Balance, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Retensi Perawat

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square sebesar 0,349 atau 34.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Neuroleadership (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Retensi Perawat (Y) sebesar 34.9%, sedangkan 65,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, maupun faktor-faktor lainnya.

4. KESIMPULAN

Neuroleadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,258 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan Neuroleadership oleh pimpinan, maka semakin tinggi tingkat retensi perawat. Semakin baik penerapan neuroleadership oleh pimpinan maka semakin tinggi pula tingkat retensi perawat dikarenakan kepemimpinan yang mampu memahami cara kerja otak, serta memberikan rasa aman membangun hubungan yang baik memerikan kejelasan tujuan serta perlakuan yang adil akan meningkatkan keamanan. Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,596 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi perawat, maka semakin tinggi keinginan perawat untuk tetap bekerja dalam organisasi. Semakin baik Work Life Balance yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula Retensi Perawat. Perawat yang mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong perawat untuk tetap bertahan dan mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,526 > t$ tabel $1,985$ dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Artinya, beban kerja yang dikelola secara tepat dan sesuai dengan pelatihan perawat dapat mendukung peningkatan retensi perawat. Beban Kerja yang baik dapat meningkatkan Retensi Perawat. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, waktu kerja, dan sumber daya yang tersedia akan membuat perawat merasa mampu menjalankan tugasnya dengan optimal. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak terkendali dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi. Neuroleadership, Work Life Balance, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Perawat. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $16,432 > F$ tabel $2,70$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahlich, N. S. (2020). *Competing for Talent: Key Recruitment and Retention Strategies for Becoming an Employer of Choice*. Davies-Black Publishing.
- Appley A, Lawrence, Lee, Oey, Liang. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Arraniri, I., Firmansyah, H. dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Dessler, Garry. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2022). Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2024). *Work-family balance: A review of the evidence and the agenda for future research*. In Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association
- Hafanti o., et al. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh". *Jurnal Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol.4 (1) : 164-173.
- Hancock, P.A. and Meshkati, N. (2021). *Human Mental Workload*. Amsterdam: North-Holland.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. E., et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Heathfield, S. M. (2021). Retensi Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi.
- Jufrizen. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Ikraith Ekonomika*. Vol.7 No.2 Hal. 166-173.
- Juru, P., & Wellem, I. W. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variable. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.
- Karthi dan Devi. (2021). A Study on Employee Retention in Leading Multinational Automobile Sector in India. *International Journal of Management Research and Review*, Vol. 2 Issue 9.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Kristiawan, Muhammad. 2021. Manajemen Pendidikan. Sleman: CV Budi Utama
- Lockwood, N. R. (2021). "Talent Management: Strategies for Success". *SHRM Research Quarterly*, Vol. 3, No. 1, 1-10.
- Lubis, Sari, (2023) Pengaruh Sistem Reward, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee engagement PT. Aspacindo Kedaton Motor. Vol. 7 No. 3
- Lubis, Sari. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era 4.0. Bekasi: Yayasan Putra Adi Dharma.
- Lubis, Sari. (2025). *The Influence of Self-Efficacy, Leadership Style, and Emotional Intelligence on Employee Performance*. Vol. 5 No. 2 *Husnayain Bussiness Review*
- Lubis, Sari, (2025). *The Influence of Agile Leadership, Rewards and Career Development on Employee Performance*. *International Journal Of Islamic Bussiness and Management Review* Vol. 5 No.2
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, A. N. (2021). Beban Kerja Perawat dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need. Medan: Unpri Press.
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2023). Employee perceptions of work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and Germany.
- Nisa, L., & Wahyuni, D. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pada perusahaan ritel*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Oladapo, V. (2021). The Impact of Talent Management on Retention. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 19-36.
- Pangeri, R. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Manajemen Stres Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Karyawati. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 620. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5568>
- Platt, M. L., & Sanda, R. (2022). *The Leader's Brain: Enhance Your Leadership, Build Stronger Teams, Make Better Decisions, and Inspire Greater Innovation with Neuroscience*. Wharton School Press
- Pohan, Arnida. (2026). *Neuroleadership : Rahasia Kinerja Pegawai Melalui Pemahaman Otak yang Sehat*. CV. Detak Pustaka.

- Pohan, Arnida (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. *Accumulated Journal Vol. 5 No. 1* Hal. 82-96
- Pohan, Arnida (2024). Transformasi Era Digitalisasi dalam Membentuk Jiwa *Leadership* pada Gen Z dan Millenial. Kolaborasi: Jurnal Hasil kegiatan Kolaborasi Pengabdian Masyarakat. Vol. 2 No. 2 Hal 1-12
- Pohan, Arnida. (2024) Pengaruh Lingkungan kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*. Vol. 5 No. 2 Hal. 180-191
- Pohan, Arnida. (2024). Pengaruh Disiplin, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Imam Bonjol. Vol. 5 No. 2 Hal. 450-465
- Pohan, Arnida (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Penempatan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Multi Mas Chimendo. *Jurnal Widya*. Vol. 5 No. 1 Hal. 15-29
- Pohan, Arnida. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*. Vol.4. No. 3 Hal. 1159-1179
- Pohan, Arnida (2025). Peran Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Employer Branding pada PT. Union Confectionery Medan. *Mudabbir: Journal Research and Education Studies* Vol. 5 No. 2 Hal. 1887-1894
- Pohan, Arnida, (2026). Pengaruh Kepercayaan terhadap Perusahaan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Mitra Pengemudi MAXIM di Kota Medan. Vol.8 No. 1 Hal. 26-36
- Pohan, Arnida (2026). Pendampingan Penyusunan Bussiness Plan Bagi Siswa SMK PAB 8 Saentis Berbasis Prinsip Syariah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Isei*. Vol. 4 No. 1 Hal. 53-60
- Pohan, Arnida (2026). *Neuroleadership : Rahasia Kinerja Pegawai melalui Pemahaman Otak Yang Sehat*. Detak Pustaka.
- Pratiwi, I. W. (2021). Work life balanced pada wanita karier yang telah berkeluarga. *JP3SDM*, 10(1).
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 3233–3260.
- Ragupathi, D. (2021). *The Employee Retention Practices of MNC'S in Hyderabad*. *Research Journal of Management Sciences*. Vol. 2(4), hal. 21-24.
- Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2022). *Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rock, D. (2021). *Quiet Leadership: Six Steps to Transforming Performance at Work*. HarperBusiness.
- Roni, Shofyan. (2025). Pengaruh pelatihan *hardskill* dan *softskill* terhadap kompetensi peserta permagangan ke Jepang pada Mirai Group Sumatera. *Manajemen Jurnal Ekonomi* Vol. 7 No. 1 Hal. 248-254
- Sarinah dan Mardalena. 2022. Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. Deepublish, Yogyakarta:
- Schwartz, J. M., & Begley, S. (2022). *The Mind and the Brain: Neuroplasticity and the Power of Mental Force*. HarperCollins
- Sedarmayanti, 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT. Reflika Aditya.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAE: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), 1-15.
- Sinaga, B. A., & Parapat, R. E. (2024). Analisis Pengaruh Dimensi Work-Life Balance Terhadap Intensi Turnover Karyawan pada Generasi Milenial (Y). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*.
- Simamora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Siti Cholifah, Ali Jufri, Puspa Dewi Yuianty. (2023). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Withdrawal Behavior Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi.
- Sugiyono, (2021), Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta

- Sumarni, M. (2020). Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan, (8), 2047.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Zak, P. J. (2022). *Trust Factor: The Science of Creating High-Performance Companies*. AMACOM.
- Zulher, Z. (2020). *Analisis Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota)*.