

## **Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera**

***Kezia Yemima<sup>1)</sup>, Eso Hernawan<sup>2)</sup>,***  
***<sup>1,2</sup>Universitas Buddhi Dharma***

Email : [kezia.hangkaya@gmail.com](mailto:kezia.hangkaya@gmail.com), [eso.hernawan@ubd.ac.id](mailto:eso.hernawan@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki arah untuk mengidentifikasi pengaruh stres pada kerja, dukungan sosial, dan *work life balance* terhadap retensi karyawan pada PT. Kemasan Indah Sejahtera. Sampel yang digunakan sejumlah 100 responden. Kuesioner disebarikan sebagai bagian dari proses pengumpulan data, dan SPSS versi 25 dipergunakan dalam analisis data. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan deskripsi yang metodis, faktual, dan tepat tentang elemen dan dimensi yang dikaji. Penelitian ini menggunakan berbagai metode pengujian data, seperti pengambilan sampel, pengujian validitas, dan pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Hipotesis penelitian diuji dan dibuktikan menggunakan uji r, uji t, uji f, dan uji analisis regresi linier berganda. R square model 1 sebesar 0.701. Hal ini mengindikasikan bahwasanya masih terdapat 29,9% komponen tambahan di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi retensi pekerja, termasuk budaya perusahaan, kompensasi, atau potensial peningkatan karier. Berdasarkan hasil uji t diperoleh  $T_{hitung}$  stres kerja -2.094 lebih besar ( $>$ )  $T_{tabel}$  1.660,  $T_{hitung}$  dukungan sosial 3.578 ( $>$ )  $T_{tabel}$  1.660 dan  $T_{hitung}$  *work life balance* 6.341 lebih besar ( $>$ )  $T_{tabel}$  1.660, yang mempunyai angka signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya ada pengaruh signifikan pada stres kerja, dukungan sosial, *work life balance* terhadap retensi karyawan PT Kemasan Indah Sejahtera.

Kata Kunci: Stres Kerja, Dukungan Sosial, Work Life Balance, Retensi Karyawan

## PENDAHULUAN

Maraknya para pekerja yang menyuarakan tentang upaya perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kualitas hidup karyawan. Berdasarkan dari fenomena tersebut, organisasi semakin menyadari bahwa kesejahteraan karyawan adalah salah satu pendukung keberhasilan suatu bisnis. Menurut Ida Ayu Made Sintya Dwi S & Andy A, (2019) merangkai atmosfer dan lingkungan kerja yang sehat dapat berkontribusi pemeliharaan kondisi fisik pekerja agar kebugaran jasmaninya tetap prima, tidak mudah letih dan lelah dalam proses bekerja. Lingkungan kerja yang terawat dan sesuai membuat karyawan memiliki mental yang baik (*not stressed or tense, not under pressure, not bored, comfortable*) dalam menuntaskan mandat pekerjaan yang diemban. Dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan berkewajiban untuk aktif menerapkan program kesejahteraan yang bertujuan untuk mengurangi tingkat *stress*, memberikan dukungan sosial yang memadai, dan turut mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan.

Kendati demikian, dalam kenyataan yang terjadi, banyak perusahaan yang cenderung bertolak belakang dengan harapan tersebut. Sebagian pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan yang memadai dari rekan kerja maupun atasan. Hal ini mengakibatkan individu cenderung merasa terisolasi dan menimbulkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. *Abnormal work load* yang dialami juga terus meningkat sehingga berdampak ke ranah *stress* pada pegawai. Sebagai respons terhadap perubahan paradigma dalam memandang kesejahteraan karyawan, sangat penting untuk memahami bagaimana stres pekerjaan, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi terhadap keputusan sumber daya manusia untuk terus berkembang di suatu institusi.

## METODE

Penelitian mengadopsi metode kuantitatif dengan data yang diperoleh dari perusahaan. Pendekatan tersebut menekankan pada pengukuran objektif dalam konteks perusahaan.

### Sampel & Populasi

Pendekatan yang digunakan dalam studi yaitu rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan. Menurut Ida Ayu Made Sintya Dwi S & Andy A, (2019) populasi pada penelitian adalah seluruh objek penelitian yang dapat berupa manusia, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup. Dengan demikian, objek tersebut memungkinkan untuk dijadikan sumber data penelitian. Populasi pada penelitian ini terdapat 268 orang pekerja manufaktur yang menjadi target penelitian yang mencakup aspek yang relevan terkait dinamika stres dalam profesi, hubungan social yang mendukung, *work life balance*, dan retensi karyawan. Perhitungan sampel yang digunakan:

$$n = \frac{268}{1 + 268 (0.1)^2} = \frac{268}{3.68} = 72.83$$

Hasilnya menjadi  $n = 100$

### Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, data primer diidentifikasi dengan cara mewawancarai sumber daya manusia yang terlibat. Teknik ini dipergunakan dalam memperoleh informasi lebih mendalam melalui interaksi langsung dengan narasumber. Kedua, menggunakan metode kuesioner. Metode ini melibatkan serangkaian pertanyaan yang harus dijawab oleh responden melalui platform online, seperti *Google Forms*. Pendekatan ini dipilih agar pengumpulan data dapat dilakukan secara efisien, mengingat jumlah responden yang besar.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan memanfaatkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap responden, yang kemudian dianalisis dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Uji validitas data ini digunakan untuk membandingkan nilai *r* hitung dan nilai *R* tabel untuk *degree of freedom*. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dapat dinilai reliabel ataupun konsisten jika besarnya Cronbach Alpha > 0.60 (Sugiyono, 2018a) serta uji normalitas dalam menilai pendistribusian data. Di sisi lain, dilaksanakan uji multikolinearitas dalam menguji korelasi antar variabel tidak terikat, uji heteroskedastisitas dalam rangka menganalisis menganalisis variabilitas galat, analisis regresi linier berganda dalam memperhitungkan dampak variabel tidak terikat, serta uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F dalam rangka mengetahui signifikansi dampak variabel tidak terikat pada variabel terikat.

### Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel pada penelitian ini telah ditentukan, yang terdiri dari empat variabel. Variabel tidak terikat mencakup Stres Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), sedangkan variabel dependen yaitu Retensi Karyawan (Y). Di bawah ini merupakan tabel operasional variabel penelitian yang menjelaskan setiap variabel beserta indikator-indikatornya

**Tabel 1. Hasil Operasional Variabel Penelitian Keempat Variabel**

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	PERNYATAAN	SKALA
Stres Kerja (X1)	Beban kerja	1. Tingkat beban kerja	1. Pekerjaan saya memberikan tekanan fisik dan mental yang tinggi	O r d i n a l
		2. Emosi dan ketegangan	2. Saya sering merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus saya selesaikan	
		3. Waktu yang diperlukan untuk pekerjaan	3. Saya merasa pekerjaan saya memakan waktu lebih lama dari yang seharusnya.	
		4. Rasa kecemasan	4. Saya sering merasa cemas mengenai pekerjaan saya.	
		5. Tekanan kerja	5. Tekanan kerja yang saya rasakan sering mengganggu kesehatan mental saya.	
	Konflik pekerjaan	1. Interaksi dengan rekan kerja	6. Saya merasa adanya konflik dengan rekan kerja dapat menambah stres.	

		2. Ketidakjelasan tugas	7. Saya merasa tidak jelas mengenai tugas yang harus saya lakukan.	
		3. Konflik dengan atasan	8. Saya sering mengalami ketegangan atau konflik dengan atasan saya.	
	Pengaruh Stres terhadap Kinerja	1. Pengaruh stres terhadap produktivitas	9. Stres yang saya alami mempengaruhi kinerja saya secara negatif.	
		2. Ketidakmampuan untuk fokus	10. Stres sering membuat saya kesulitan untuk fokus dalam pekerjaan.	
Sumber: (Bulolo, 2021; Lestari et al., 2020; Saputra, 2021; Yohanes B Windo Thalibana, 2022)				
Dukungan Sosial (X2)	Dukungan teman sejawat	1. Bantuan dari rekan kerja	1. Saya memperoleh sokongan dari rekan kerja saya saat menghadapi kesulitan.	O r d i n a l
		2. Dukungan emosional dari rekan kerja	2. Rekan kerja saya memberikan dukungan emosional saat saya merasa tertekan.	
	Dukungan dari atasan	1. Bantuan dari atasan	3. Atasan saya membantu saya mengatasi masalah pekerjaan yang saya hadapi.	
		2. Kepedulian dari atasan	4. Atasan saya menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan saya.	
	Keterlibatan sosial	1. Keterlibatan dalam kegiatan sosial perusahaan	5. Perusahaan sering mengadakan kegiatan yang meningkatkan hubungan sosial antar karyawan	
		2. Saling memberikan semangat	6. Di tempat kerja, kami saling memberikan semangat dan dukungan saat menghadapi tantangan.	
	Bantuan dalam pekerjaan	1. Bantuan praktis dari rekan kerja	7. Rekan kerja saya memberikan bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas-tugas saya.	

		2. Pemberian masukan positif dari rekan kerja	8. Masukan rekan kerja yang membangun sangat membantu saya	
	Dukungan dari rekan kerja	3. Ketersediaan dukungan dari atasan	9. Atasan saya siap memberikan bantuan bila saya membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.	
		4. Rasa percaya terhadap dukungan sosial	10. Saya merasa nyaman untuk meminta dukungan dari rekan kerja atau atasan saat dibutuhkan.	
Sumber : (Irwansyah et al., 2021; Sanjaya, 2021; Utami & Adhiatma, 2020)				
<i>Work Life Balance (X3)</i>	Pengaturan waktu	1. Pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga	1. Saya mampu mengatur waktu antara dunia karier dan kehidupan pribadi saya dengan selaras.	O r d i n a l
		2. Fleksibilitas waktu kerja	2. Saya merasa pekerjaan saya memberikan fleksibilitas untuk kehidupan pribadi.	
	Beban kerja di rumah	1. Beban kerja yang dibawa pulang	3. Saya sering membawa pekerjaan ke rumah, mengganggu waktu pribadi saya.	
		2. Keseimbangan antara karir dan keluarga	4. Saya merasa tanggung jawab profesional saya tidak menghalangi dan mengganggu hubungan saya dengan keluarga.	
	Kesehatan mental	1. Kesehatan mental dan keseimbangan	5. Saya merasa mampu menjaga kesehatan mental meski dihadapkan dengan pekerjaan yang menuntut.	
		2. Waktu untuk rekreasi dan hobi	6. Saya dapat meluangkan waktu untuk aktivitas rekreasi yang saya nikmati di luar pekerjaan.	
	Konflik kerja-hidup	1. Stres karena konflik kerja-hidup	7. Saya merasa stres ketika pekerjaan mengganggu waktu saya dengan keluarga.	

		2. Tingkat kepuasan terhadap waktu kerja-hidup	8. Saya puas dengan keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.	
	Pekerjaan yang mendukung keseimbangan	1. Dukungan dari pekerjaan untuk keseimbangan	9. Pekerjaan saya memberikan dukungan untuk menjaga keseimbangan hidup saya.	
		2. Pengaturan waktu kerja di kantor	10. Saya merasa waktu kerja di kantor sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.	

Sumber : (Azdanal et al., 2021; Ranggu et al., 2025; Windika Putri & Frianto, 2023)

Retensi Karyawan (Y)	Kepuasan kerja	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	1. Saya puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	O r d i n a l
		2. Kepuasan terhadap manajer	2. Saya merasa puas dengan cara manajer saya memimpin tim.	
	Faktor eksternal	1. Penghargaan dan pengakuan di tempat kerja	3. Saya merasa diakui dan dihargai atas kontribusi saya di tempat kerja.	
		2. Keterikatan terhadap perusahaan	4. Saya merasa sangat terikat dengan perusahaan tempat saya bekerja.	
	Pengembangan karir	1. Peluang untuk pengembangan karir	5. Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir saya.	
	Kondisi kerja	1. Kondisi kerja yang mendukung retensi	6. Kondisi tempat kerja saya mendukung keinginan saya untuk tetap bekerja di sini.	
	Budaya perusahaan	1. Keserasian dengan budaya perusahaan	7. Saya merasa cocok dengan budaya perusahaan tempat saya bekerja.	
	Faktor sosial	1. Interaksi sosial yang positif	8. Saya menikmati interaksi sosial dengan rekan kerja saya di tempat kerja.	
	Loyalitas terhadap perusahaan	1. Komitmen jangka panjang	9. Saya berencana untuk bertahan lama di perusahaan ini.	

	Penghargaan atas kinerja	1. Penghargaan atas kinerja	10. Saya merasa dihargai atas kinerja saya di perusahaan ini.	
Sumber : (Galang Prajodi, 2024; Seran et al., 2018)				

## HASIL

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	X1	X2	X3	Y	RTABEL	KETERANGAN
1	0.545	0.562	0.585	0.523	0.165	Valid
2	0.627	0.600	0.622	0.670	0.165	Valid
3	0.707	0.581	0.690	0.589	0.165	Valid
4	0.617	0.625	0.718	0.583	0.165	Valid
5	0.612	0.696	0.663	0.552	0.165	Valid
6	0.612	0.712	0.686	0.579	0.165	Valid
7	0.540	0.578	0.738	0.746	0.165	Valid
8	0.670	0.662	0.732	0.644	0.165	Valid
9	0.648	0.666	0.544	0.738	0.165	Valid
10	0.650	0.535	0.520	0.523	0.165	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2025

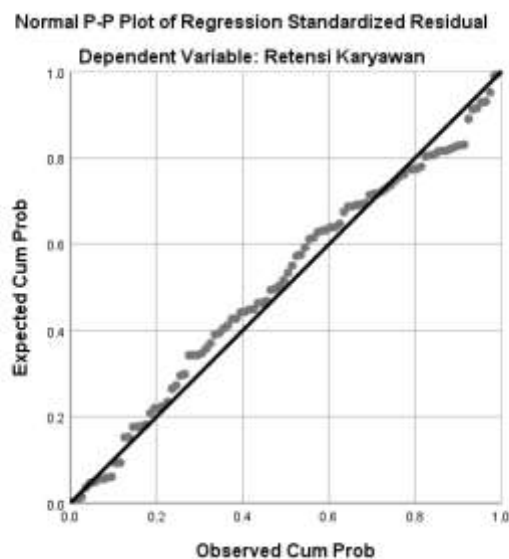
Menurut hasil analisis uji validitas di atas, dapat dibuktikan bahwasanya semua variabel mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hal ini mengindikasikan bahwasanya pernyataan kuesioner memiliki validitas yang cukup untuk mengukur aspek-aspek, antara lain stres kerja, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, dan retensi karyawan. Maka, dalam konteks statistik item-item pada kuesioner dinilai valid untuk menilai variabel-variabel yang akan dikaji pada penelitian.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Stres Kerja	0.825	0.60	Reliabel
2.	Dukungan Sosial	0.820	0.60	Reliabel
3.	Work Life Balance	0.834	0.60	Reliabel
4.	Retensi Karyawan	0.814	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2025

Pengujian reliabilitas dapat dianggap dependen atau konsisten jika nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60. Sementara, apabila nilai Cronbach Alpha  $<$  0,60, maka disimpulkan bahwa indikator dalam variabel tersebut dianggap tidak reliabel. (Sugiyono, 2018)

**Gambar 1. P-P Plot Distribusi Data**

P-P *plot* dipergunakan guna menguji apakah data mengikuti distribusi tertentu, dalam hal ini distribusi normal. Jika titik-titik data pada plot P-P tersebar di sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan diinterpretasikan berasal dari distribusi normal. Data mencerminkan bahwasanya titik-titik pada P-P plot mengikuti distribusi yang diharapkan pola garis diagonal dengan cukup baik. Menguatkan bahwa kesimpulan dari histogram, yaitu data mengindikasikan terdistribusi secara normal.

**Tabel 4. Hasil Analisis Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86075962
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.070
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil olah data 2025

Hasil dari uji *Kolmogorov-Smirnov* mengindikasikan bahwasanya data residual yang kita miliki tidak menunjukkan perbedaan signifikan dari distribusi normal. Nilai  $p$  (0,069) yang  $>$  taraf signifikansi (0,05) mengonfirmasi bahwa residual berdistribusi

normal, yang memungkinkan pemenuhan asumsi dasar yang diperlukan untuk model analisis sudah terpenuhi.

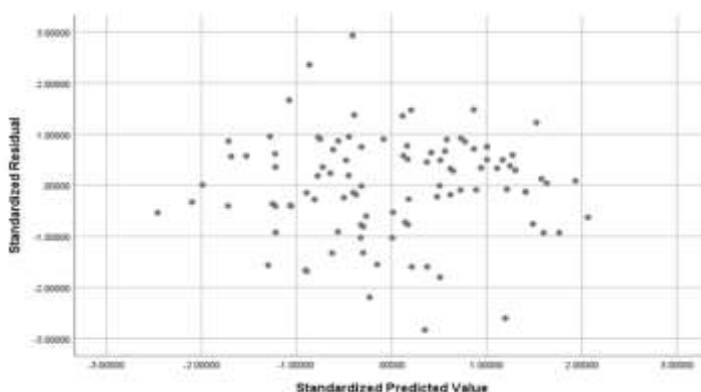
**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Stres Kerja	.414	2.413
	Dukungan Sosial	.365	2.738
	<i>Work Life Balance</i>	.586	1.707

Sumber : Hasil olah data, 2025

Uji multikolinieritas merupakan hal yang krusial untuk memeriksa apakah model regresi tersebut memiliki *overlap* yang terlalu *high* antar *variable*. Dengan harapan agar hasil analisis tetap solid dan tidak terganggu oleh korelasi yang tidak dibutuhkan. Menurut Setia & Yusman (2021), jika nilai toleransi > 0,10 atau nilai VIF lebih rendah dari 10, maka kesimpulannya adalah tidak terindikasi multikolinieritas. Nilai *tolerance* dalam *statistic* untuk mengukur seberapa banyak *variable independent* yang dapat dijelaskan oleh *variable* lain. Nilai *tolerance* untuk keseluruhan *variable* yaitu stres kerja (X1), dukungan sosial (X2), *work life balance* (X3) > 0,1. Dengan ini mengindikasikan bahwa tidak ada indikasi masalah multikolinieritas yang signifikan. Nilai *variance inflation factor* untuk semua *variable* juga berada pada ambang batas yakni 10 yang menandakan tidak terlihat indikasi adanya kolinearitas yang tinggi antar *variable independent*.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil olah data, 2025

Scatterplot menjelaskan bahwa grafik plot menyebar dengan merata dan tidak adanya pola aneh. Data ini bisa dikatakan sehat dan model yang bisa dipercaya. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti varians residual tidak mengalami ketidakstabilan dan model dianggap stabil.

**Tabel 6. Uji T (Pengujian Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.550	5.157		2.046	.044
Stres Kerja	-.172	.082	-.179	-2.094	.039
Dukungan Sosial	.331	.092	.325	3.578	.001
Work Life Balance	.492	.078	.455	6.341	.000

Sumber : Hasil olah data, 2025

Disimpulkan *variable work stress* (X1) memiliki pengaruh negatif pada retensi karyawan. Arah pengaruh negatif, sebagai konsekuensinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, akan berdampak menjadi rendah tingkat retensi karyawan, sementara dukungan sosial (X2) dan *work life balance* (X3) membawa pengaruh positif yang substansial bagi variabel terikat.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.701	3.92062	.710	78.531	3	96	.000

Sumber : Hasil olah data, 2025

Ditinjau dari *table* uji regresi linear berganda di atas terdapat hasil analisa yang menunjukkan bahwa sebesar 70,1 % retensi karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh dukungan sosial (X2), *work stress* (X1), dan *work life balance* (X3) berdasarkan indikator-indikator operasional. Sehingga dapat ditarik kesimpulan ketiga faktor tersebut memiliki peranan penting dalam menjelaskan alasan seseorang bertahan di tempat kerja. 29,9 % dipengaruhi oleh faktor yang lain dan tidak terdapat dalam studi ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Model Regresi Linear**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3621.349	3	1207.116	78.531	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1475.641	96	15.371		
	Total	5096.990	99			

Sumber : Hasil olah data, 2025

Nilai Signifikansi (Sig) sejumlah 0,000. dengan Hasil dari analisis varians (ANOVA) mengarah pada nilai F 78,531. Nilai signifikansi < 0,05 dari temuan ini model regresi ini dapat dipastikan signifikan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Mengacu pada hasil pengujian, *work stress* Menyuguhkan dampak negatif yang signifikan terhadap retensi karyawan, yang terkonfirmasi melalui uji T dengan nilai signifikansi 0,039 ( $< 0,05$ ), didukung dengan t hitung untuk  $X_1$  sebesar -2.094 ( $> t$  tabel).

### 2. Pengaruh Dukungan Sosial ( $X_2$ ) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Dilandasi oleh hasil pengujian, dukungan sosial menunjukkan efek positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. Hal tersebut ditunjukkan uji T yang menghasilkan signifikansi sejumlah 0.001  $< 0.05$  serta merujuk pada t hitung  $X_2$  sebesar 3.578.

### 3. Pengaruh Work Life Balance ( $X_3$ ) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Mengacu pada hasil uji, *work life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penjelasan ini terlihat pada uji T yang menghasilkan nilai signifikansi sejumlah 0.000  $< 0.05$  dan didukung oleh t hitung  $X_3$  sebesar 6.341

### 4. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) Dukungan Sosial ( $X_2$ ), dan Work Life Balance ( $X_3$ ) terhadap Retensi Karyawan (Y)

Merujuk pada hasil pengujian, dapat diketahui mengindikasikan bahwasanya stres kerja memiliki pengaruh yang merugikan terhadap retensi karyawan sedangkan variabel dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja menimbulkan pengaruh yang menguntungkan dan bermakna. Hal ini didukung oleh uji F yang memberikan nilai F hitung  $> F$  tabel, tepatnya 78,531  $> 2,70$  dengan nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwasanya stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi memiliki pengaruh simultan terhadap retensi karyawan dan model yang dibangun bersifat berkelanjutan.

## KESIMPULAN

1. Stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan pada retensi karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sejumlah -0,172, dengan nilai signifikansi 0,039 ( $< 0,05$ ), menguatkan fakta bahwa meningkatnya tingkat stres kerja yang dialami karyawan berkontribusi terhadap menurunnya tingkat retensi karyawan. di dalam perusahaan. Dari fakta tersebut, setiap perusahaan perlu memperhatikan faktor penyebab stres kerja guna membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan dengan harapan menekan angka *turnover*.
2. Dukungan sosial ( $X_2$ ) berkontribusi memberikan pengaruh secara konstruktif menguntungkan dan berdampak pada retensi karyawan. dibuktikan dengan koefisien regresi 0,331 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ). Peningkatan dukungan sosial dalam lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan retensi karyawan. Dukungan dari rekan kerja maupun atasan mengoptimalkan potensi kecenderungan karyawan bertahan dalam perusahaan, sementara atmosfer pekerjaan yang kondusif berperan penting dalam membangun kenyamanan dan loyalitas karyawan.
3. *Work-life balance* ( $X_3$ ) menimbulkan dampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Penelitian ini mengindikasikan jika keseimbangan antara dinamika kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor determinan dalam mempertahankan karyawan.

- Perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan fleksibilitas kerja serta memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung lebih efektif dalam meningkatkan retensi tenaga kerja. Hasil analisis juga memperkuat adanya hubungan signifikan menghubungkan sifat keseimbangan kehidupan kerja dan retensi karyawan, yang menyoroti pentingnya keseimbangan ini dalam menjaga lingkungan kerja yang stabil dan produktif.
4. Berdasarkan uji determinasi, ketiga variabel independen dalam penelitian ini stres kerja, dukungan sosial, dan keselarasan antara aktivitas kerja dan kehidupan pribadi secara simultan berkontribusi dalam menjelaskan retensi karyawan. Namun, ada banyak elemen tambahan di luar penelitian ini yang juga menimbulkan pengaruh pada keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.
  5. Konklusi ini sepadan dengan temuan yang ditemukan Wijaya (2020) serupa juga mengungkapkan bahwa harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Namun, penelitian ini berbeda dalam hal pengaruh stres kerja, di mana penelitian sebelumnya tidak menemukan hubungan signifikan.

## REFERENSI

- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>
- Galang Prajodi, W. R. A. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi. *Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Retensi*, 14(2), 176–181.
- Ida Ayu Made Sintya Dwi S, & Andy A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia*. 2, 1–23.
- Irwansyah, M., Andayani, S. A., & Khotimah, H. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Dan Mekanisme Koping Dengan Tingkat Stress Santri Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Keperawatan*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.26753/jikk.v17i2.474>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Rangu, T., Marewa, J. B., & Biringkanae, A. (2025). Analisis Work Life Balance pada Karyawan ( Studi Kasus di PT Malea Energy ) Analysis of Work-Life Balance in Employees ( Case Study at PT Malea Energy ). *Analisis Work Life Balance Pada Karyawan ( Studi Kasus Di PT Malea Energy ) Analysis of Work-Life Balance in Employees ( Case Study at PT Malea Energy )*.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Seran, I., Giri, E. E., & Ndoen, L. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Surya Bataramahkota Kupang). *Jurnal*

*Bisnis & Manajemen*, 10(1), 44–57.

- Setia, A. D., & Yusman. (2021). Nikamabi - v. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia*, 1.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). Uji Validitas Dan Realibilitas. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 4*, 9687(2), 1247–1265. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/12539/4915>
- Wijaya, W. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POLYPACKINDO UTAMA*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>