



**PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PADA PT KEMASAN INDAH SEJAHTERA**

SKRIPSI

Oleh :
KEZIA YEMIMA
20210500081

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP RETENSI KARYAWAN
PADA PT KEMASAN INDAH SEJAHTERA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

**Oleh :
KEZIA YEMIMA
20210500081**

**● FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Kezia Yemima

NIM : 20210500081

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 09 September 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Kezia Yemima

NIM : 20210500081

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 11 Februari 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Kezia Yemima

NIM : 20210500081

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

Tangerang, 11 Februari 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Kezia Yemima
NIM : 20210500081
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 25 Februari 2025

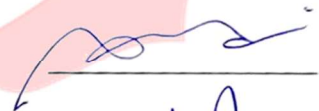
Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si**
NUPTK : 9759751652230072



Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**
NUPTK : 6959759660130162



Penguji II : **Sutandi, S.E., M.Akt.**
NUPTK : 5956756657130122



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan orisinal penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 24 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



Kezia Yemima

NIM: 20210500081

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

	Dibuat oleh,
NIM	: 20210500081
Nama	: Kezia Yemima
Jenjang Studi	: Strata (S1)
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Di PT Kemasan Indah Sejahtera”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 25 Februari 2025

Penulis



Kezia Yemima

PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT KEMASAN INDAH SEJAHTERA
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan pada PT. Kemasan Indah Sejahtera. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat terkait faktor yang diteliti. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, serta teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Uji analisis regresi linier berganda, uji r, uji t, dan uji f digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

R square model 1 sebesar 0.701. Hal ini berarti variabel retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, dukungan sosial, *work life balance* yang memberdayakan sebesar 70.1%, sedangkan sisanya sebesar 29.9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Variabel bebas dalam model ini menjelaskan 70.1% dari variasi retensi karyawan. Artinya, masih ada 29.9% faktor lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi retensi karyawan, seperti budaya perusahaan, kompensasi, atau kesempatan pengembangan 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, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara 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

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS, SOCIAL SUPPORT, AND
WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE RETENTION AT PT
KEMASAN INDAH SEJAHTERA
ABSTRACT**

This study aims to determine the impact of work stress, social support, and work-life balance on employee retention at PT Kemasan Indah Sejahtera. The sample used consisted of 100 respondents. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires, and data analysis in this study was performed using SPSS version 25. The method used in this study is descriptive, which systematically, factually, and accurately describes the factors being studied. The data testing techniques used in this study include validity testing, reliability testing with Cronbach's Alpha, and probability sampling for sample selection. Multiple linear regression analysis, correlation (r) test, t-test, and F-test were used to test and prove the research hypotheses.

The R square value in model 1 is 0.701. This means that the employee retention variable can be explained by the work stress, social support, and work-life balance variables at 70.1%, while the remaining 29.9% is influenced by other variables outside the scope of this research. The independent variables in this model explain 70.1% of the variation in employee retention. This indicates that 29.9% of other factors outside this study may influence employee retention, such as corporate culture, compensation, or career development opportunities.

Based on the t-test results, the t-value for work stress is -2.094, which is greater than the t-table value of 1.660. The t-value for social support is 3.578, which is greater than the t-table value of 1.660, and the t-value for work-life balance is 6.341, which is greater than the t-table value of 1.660, with a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that there is a significant effect of work stress, social support, and work-life balance on employee retention at PT Kemasan Indah Sejahtera.

Keywords: Job Stress, Social Support, Work-Life Balance, Employee Retention

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Skripsi ini mengusung judul "Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera".

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut yang telah berperan dalam memberikan kontribusi, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma sekaligus Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, serta arahan yang sangat berharga hingga skripsi ini dapat selesai
4. Seluruh Dosen dan staf pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi kepada penulis.
5. Kedua orangtua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan agar penulis

dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Naomi Angelia Tumanggor beserta keluarga yang terkasih, selaku sahabat penulis yang telah memberikan dukungan emosional dan bantuan yang tidak dapat disebutkan satu-satu yang mana sebagai perpanjangan tangan Tuhan.
7. Oswald Bryan Sihar Siahaan selaku orang terkasih bagi penulis yang selalu mau mendengarkan keluh kesah penulis dan selalu memberika semangat, saran dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kak Feby Putri yang telah menyemangati dengan lagu-lagu yang menjadi *background music* saat mengerjakan skripsi.
9. Teman-teman yang senantiasa memberikan semangat, motivasi, ide, doa, dan nasihat selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis terbuka terhadap saran dan kritik yang membangun untuk perbaikannya. Semoga skripsi ini dapat memperkaya wawasan keilmuan dan bermanfaat bagi pembaca. Salah satu pepatah mengatakan seperti fajar yang tak pernah ingkar, setiap usaha akan menemukan waktunya.

Tangerang, 21 Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis	6
2. Manfaat Praktis	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Stres Kerja	9
a. Pengertian Stres Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor Stres Kerja.....	9
c. Cara Mengatasi Stres Kerja.....	11
d. Dampak Stres Kerja	11
e. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....	12

2. Dukungan Sosial	13
a. Pengertian Dukungan Sosial	13
b. Faktor Dukungan Sosial	14
c. Dimensi dan Indikator Dukungan Sosial	15
d. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)..	17
3. <i>Work Life Balance</i>	17
a. Definisi work life balance (work-life balance)	17
b. Manfaat Work life balance	18
c. Indikator-indikator <i>Work life balance</i>	19
d. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X3) Terhadap Retensi Karyawan (Y)	20
4. Retensi Karyawan	20
a. Pengertian Retensi Karyawan	20
b. Faktor Retensi Karyawan	21
c. Indikator Retensi Karyawan	22
B. Hasil Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pemikiran	27
D. Perumusan Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Objek Penelitian	30
1. Profil Perusahaan	30
2. Visi dan Misi Perusahaan	31
3. Struktur Organisasi	31
4. Uraian Tugas	31
a. <i>Board Of Director</i>	32
b. <i>Director</i>	32
c. <i>Supervisor Machinery</i>	33
d. <i>Supervisor Produksi Corrugator</i>	33
e. <i>Supervisor Production Printing</i>	34
f. <i>Supervisor Production Finishing</i>	34
g. <i>Supervisor Dispatch</i>	35

h. Supervisor Logistik	35
i. Supervisor Purchasing	36
j. Supervisor Production Planning and Inventory Control (PPIC)	36
k. Supervisor Personalia	37
l. Supervisor General Affairs (GA)	37
m. Supervisor Quality Assurance (QA)	38
n. Internal Sales	38
o. Sales Executive Representative	39
C. Jenis Dan Sumber Data	39
1. Data Primer	39
2. Data Sekunder	40
D. Populasi Dan Sampel	40
1. Populasi	40
2. Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Wawancara	41
2. Kuesioner	41
F. Operasional Variabel Penelitian	42
G. Teknik Analisis Data	49
1. Analisa Statistik Deskriptif	49
2. Frekuensi Data	49
3. Uji Validitas	50
4. Uji Reliabilitas	51
5. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolinearitas	52
c. Uji Heteroskedastisitas	53
6. Analisis Regresi Linear Sederhana	53
7. Analisis Regresi Linear Berganda	53
8. Analisis Korelasi Berganda	54
9. Uji Hipotesis	55
a. Uji t	55

b. Uji F	55
10. Analisis Koefisien Determinasi (Penentu)	56
11. Skala Pengukuran	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	58
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	59
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	60
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
B. Statistik Deskriptif Data	61
1. Uji Frekuensi	62
2. Uji Instrumen Penelitian	86
a. Uji Validitas	86
b. Uji Reliabilitas	87
C. Analisis Hasil Penelitian	88
1. Uji Normalitas.....	88
2. Uji Multikolinieritas	89
3. Uji Heteroskedastisitas	90
4. Uji Autokorelasi	91
5. Uji Regresi Berganda	93
6. Uji T	95
7. Uji F.....	96
8. Uji Koefisien Determinasi.....	98
D. Pengujian Hipotesis.....	99
E. Pembahasan	100
1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)	100
2. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y).....	100
3. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (X3) Terhadap Retensi Karyawan (Y)	101
4. Pengaruh Stres Kerja (X1), Dukungan Sosial (X2), dan <i>Work Life Balance</i> (X3) terhadap Retensi Karyawan (Y).....	101
BAB V PENUTUP.....	102
A. Kesimpulan	102
B. Implikasi Penelitian	104

C. Saran	105
1. Bagi Perusahaan	105
2. Bagi Karyawan	105
DAFTAR PUSTAKA	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	112



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	42
Tabel III. 2 Standar Reliabilitas	51
Tabel III. 3 Skala Likert	57
Tabel IV. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV. 2 Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel IV. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel IV. 4 Responden Berdasarkan Departemen	60
Tabel IV. 5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel IV. 6 Statistik Deskriptif Data	61
Tabel IV. 7 Tanggapan responden mengenai tingkat beban kerja.....	62
Tabel IV. 8 Tanggapan responden mengenai emosi dan ketegangan.....	62
Tabel IV. 9 Tanggapan responden mengenai waktu yang diperlukan untuk pekerjaan	63
Tabel IV. 10 Tanggapan responden mengenai rasa kecemasan.....	64
Tabel IV. 11 Tanggapan responden mengenai tekanan kerja	64
Tabel IV. 12 Tanggapan responden mengenai interaksi dengan rekan kerja	65
Tabel IV. 13 Tanggapan responden mengenai ketidakjelasan tugas	65
Tabel IV. 14 Tanggapan responden mengenai konflik dengan atasan.....	66
Tabel IV. 15 Tanggapan responden mengenai pengaruh stres terhadap produktivitas.....	67
Tabel IV. 16 Tanggapan responden mengenai ketidakmampuan untuk fokus	67
Tabel IV. 17 Tanggapan responden mengenai bantuan dari rekan kerja.....	68
Tabel IV. 18 Tanggapan responden mengenai dukungan emosional dari rekan kerja	69
Tabel IV. 19 Tanggapan responden mengenai bantuan dari atasan.....	69
Tabel IV. 20 Tanggapan responden mengenai kepedulian dari atasan.....	70
Tabel IV. 21 Tanggapan responden mengenai keterlibatan dalam kegiatan sosial perusahaan	71

Tabel IV. 22 Tanggapan responden mengenai saling memberikan semangat.....	71
Tabel IV. 23 Tanggapan responden mengenai bantuan praktis dari rekan kerja..	72
Tabel IV. 24 Tanggapan responden mengenai pemberian masukan positif dari rekan kerja	72
Tabel IV. 25 Tanggapan responden mengenai ketersediaan dukungan dari atasan	73
Tabel IV. 26 Tanggapan responden mengenai rasa percaya terhadap dukungan sosial.....	74
Tabel IV. 27 Tanggapan responden mengenai pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga	74
Tabel IV. 28 Tanggapan responden mengenai fleksibilitas waktu kerja	75
Tabel IV. 29 Tanggapan responden mengenai beban kerja yang dibawa pulang.	75
Tabel IV. 30 Tanggapan responden mengenai keseimbangan antara karir dan keluarga	76
Tabel IV. 31 Tanggapan responden mengenai kesehatan mental dan keseimbangan	77
Tabel IV. 32 Tanggapan responden mengenai waktu rekreasi dan hobi	77
Tabel IV. 33 Tanggapan responden mengenai stres karena konflik kerja-hidup..	78
Tabel IV. 34 Tanggapan responden mengenai Tingkat kepuasan terhadap waktu kerja-hidup.....	78
Tabel IV. 35 Tanggapan responden mengenai dukungan dari pekerjaan untuk keseimbangan	79
Tabel IV. 36 Tanggapan responden mengenai pengaturan waktu kerja di Kantor	80
Tabel IV. 37 Tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap pekerjaan	80
Tabel IV. 38 Tanggapan responden mengenai kepuasan terhadap manajer	81
Tabel IV. 39 Tanggapan responden mengenai penghargaan dan pengakuan di tempat kerja	82
Tabel IV. 40 Tanggapan responden mengenai Keterikatan terhadap Perusahaan	82
Tabel IV. 41 Tanggapan responden mengenai peluang untuk mengembangkan karir	83

Tabel IV. 42 Tanggapan responden mengenai kondisi kerja yang mendukung retensi	83
Tabel IV. 43 Tanggapan responden mengenai keserasian dengan budaya perusahaan	84
Tabel IV. 44 Tanggapan responden mengenai interaksi sosial yang positif.....	85
Tabel IV. 45 Tanggapan responden mengenai komitmen jangka panjang	85
Tabel IV. 46 Tanggapan responden mengenai penghargaan atas kinerja.....	86
Tabel IV. 47 Uji Validitas.....	87
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel IV. 49 Hasil Uji Normalitas	89
Tabel IV. 50 Hasil Uji Multikolinieritas.....	90
Tabel IV. 51 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	91
Tabel IV. 52 Hasil Uji Autokorelasi	93
Tabel IV. 53 Hasil Uji Regresi Berganda	94
Tabel IV. 54 Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	95
Tabel IV. 55 Hasil Uji F.....	97
Tabel IV. 56 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kerangka Pemikiran	27
Gambar III. 1	Struktur Organisasi.....	31



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lingkungan organisasi yang tidak terduga serta tak stabil mampu menekan sumber daya insan buat memainkan peran primer pada dalamnya. Terkait sektor bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk tak hanya mengoptimalkan kinerja mereka tetapi jua untuk bertahan hidup. Salah satunya dengan mengatasi isu yang penting tepatnya tingginya laju peralihan sumber daya manusia. Maraknya para pekerja yang menyoroti upaya perusahaan untuk membangun lingkungan kerja sehat dan meningkatkan kualitas hidup karyawan. Berdasarkan dari fenomena tersebut, organisasi semakin menyadari bahwa kesejahteraan karyawan adalah salah satu pendukung keberhasilan suatu bisnis. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan diharapkan secara aktif menerapkan program kesejahteraan yang berupaya membatasi tingkat stres, menyediakan dukungan sosial yang cukup, dan mendorong keseimbangan antara kehidupan di rumah dan di tempat kerja staf. 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 stres pada pegawai.

Sebagai respons terhadap perubahan paradigma dalam memandang kesejahteraan karyawan, penting untuk memahami bagaimana stres kerja, dukungan sosial, dan *work life balance* berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan di perusahaan.

Menurut Hidayat & A. Anwar, (2024) sumber daya manusia adalah elemen penting yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi. Perusahaan sangat bergantung pada keberhasilan retensi karyawan untuk menjaga produktivitas dan stabilitas organisasi. Retensi karyawan yang baik dapat mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan yang tinggi. Karyawan yang merasa tertekan, kurang mendapat dukungan atau tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang rendah sehingga berakibat pada keputusan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Menurut Bapak Budi seorang manajer *Human Resources Development* (HRD) di PT Kemasan Indah Sejahtera, angka *turnover* karyawan di perusahaan ini tergolong rendah. Hal tersebut disebabkan oleh kenyamanan sebagian besar karyawan dengan budaya kerja yang mengedepankan kekeluargaan dan merangkul dalam memberikan dukungan emosional. Selain itu, pemilik perusahaan berharap agar integritas perusahaan tetap terjaga. dengan terus berupaya menjaga komitmen dan loyalitas sumber daya manusia yang ada.

Stres kerja merupakan fenomena yang kian menjadi atensi pada banyak perusahaan. Berbagai faktor meliputi beban kerja yang berlebihan, target yang sulit dicapai, serta tuntutan waktu yang tinggi mampu meningkatkan stres pada pekerja. Stres yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi, fokus, produktivitas, serta kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Salah satu pekerja harian lepas di PT Kemasan Indah Sejahtera merasa cemas dan tertekan jika belum mencapai target pekerjaan. Stres di bidang pekerjaan yang tidak dikelola dengan baik dapat berkontribusi pada keputusan untuk meninggalkan perusahaan sehingga berimbas langsung terhadap retensi karyawan. Perusahaan harus mempertimbangkan kesejahteraan karyawan mereka selain produktivitas dan pencapaian target.

Teori pertukaran sosial menyebutkan tentang hubungan timbal balik. Pada saat karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan dan pengakuan atas kontribusi mereka, mereka akan merespon dengan menunjukkan kinerja yang signifikan baik dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Berpijak pada penelitian yang dilakukan oleh Rizki *et al.*, (2024) membahas “Dukungan organisasi berpengaruh signifikan retensi karyawan Generasi Z”. Orang yang mendapatkan bantuan sosial umumnya merasa dihargai, dihormati, dan diperhatikan. Sebagian karyawan menyebutkan kurangnya intensitas komunikasi yang baik sesama rekan sejawat dan atasan. Karyawan akan lebih mudah dipertahankan oleh organisasi jika atasan menanamkan kepercayaan dan keyakinan kepada mereka, membuat mereka tahu bahwa perusahaan siap untuk mengakui upaya

mereka Dengan adanya dukungan sosial besar harapan karyawan merasa lebih dihargai dan berkurang tingkat stres kerjanya dengan demikian juga memperbaiki retensi karyawan.

Kesenjangan antara kewajiban profesional dan kebutuhan pribadi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan berakibat pada penurunan kualitas hidup. Susilawati (2024) menyatakan bahwa “Hasil penyelidikan mengungkapkan bahwa kebijakan keseimbangan kehidupan kerja mempunyai efek positif yang besar terhadap retensi karyawan”. Pekerja yang tidak mampu menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa kurang puas dengan pekerjaan, kurang bergairah dan mudah lelah. Karyawan *freelance* pada divisi pemasaran PT Kemasan Indah Sejahtera menyebutkan bahwa fleksibilitas dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menimbulkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *Work life balance* berperan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Dengan mempertimbangkan hal ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap retensi karyawan. Berpijak dari latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti fenomena ini dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan *Work life balance* terhadap Retensi Karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka identifikasi masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Terindikasi bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT Kemasan Indah Sejahtera dapat mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.
2. Terindikasi bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan masih belum optimal dalam meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan.
3. Terindikasi bahwa *work life balance* yang tidak seimbang dapat menyebabkan penurunan retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera.
4. Terindikasi bahwa stres kerja, dukungan sosial, dan *work life balance* secara bersama-sama dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan di PT Kemasan Indah Sejahtera.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat stres kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera?

4. Apakah terdapat pengaruh simultan antara stres kerja, dukungan sosial, *work life balance* terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara stres kerja, dukungan sosial, *work life balance* terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah sebagai penambah pengetahuan bagi peneliti dalam hal stres kerja, dukungan sosial, dan *work life balance* terhadap retensi karyawan. Selain itu hasil penelitian ini juga dapat menjadi perbandingan atau tambahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan tentang keadaan stres kerja, dukungan sosial, dan *work life balance* terhadap retensi karyawan guna pengembang sumber daya manusia perusahaan dimasa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variable independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan Perumusan hipotesa.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi data hasil penelitian variable independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran yang konstruktif.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan jangka panjang perusahaan. Namun, tidak hanya aspek operasional yang perlu diperhatikan, melainkan juga bagaimana perusahaan mengelola kesejahteraan karyawan. Dalam dunia kerja yang semakin dinamis, stres, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja merepresentasikan variabel determinan yang secara signifikan memengaruhi kecenderungan individu dalam mengambil keputusan untuk mempertahankan afiliasi profesionalnya atau melakukan mobilitas antarorganisasi.

Internalisasi yang komprehensif terhadap ketiga determinan tersebut merepresentasikan prasyarat fundamental dalam upaya intensifikasi kepuasan kerja serta artikulasi relasional antara entitas individu dan struktur organisasi. Formulasi lingkungan kerja yang sistematis dan fasilitatif berpotensi memperkuat afiliasi afektif dan dedikasi berkelanjutan, yang secara akumulatif berkontribusi terhadap akuisisi tujuan strategis jangka panjang institusi.

Menurut (Sinurat, 2021, p. 5) Dewi & Yoyo (2023) menyatakan bahwa:

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu segmen dalam kerangka manajemen umum, proses-proses seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian merupakan tahapan integral yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan personel organisasi, karyawan dianggap sebagai aset yang harus dijaga dan diawasi secara optimal oleh organisasi.

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) dalam jurnal (Aniversari & F Sanjaya, 2022)

Stres di tempat kerja adalah situasi yang dapat memicu ketidakseimbangan psikologis karyawan, yang dapat berimbas pada pemikiran, perasaan, dan keadaan insan itu sendiri.

Velnampy & Aravinthan (2013) dalam jurnal Panggabean, N. H. (2022) menyatakan

Stres kerja yakni pola emosional perilaku kognitif serta bermanifestasi bagi aspek yang merugikan dan berpotensi negatif untuk setiap pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

Work stress muncul sebagai akibat dari interaksi antara individu dengan lingkungannya yang dapat menimbulkan aksentuasi emosional dan berafeksi pada kondisi fisik dan jiwa manusia. Ekienabor (2019) dalam jurnal Damayanti *et al.*, (2021)

Dapat diperoleh kesimpulan stres kerja direpresentasikan sebagai respons psikologis dan fisik yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dalam mengelola stres atau tekanan yang dihadapi dalam konteks pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Stres Kerja

Institut Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengidentifikasi dua kategori pokok kontribusi penyebab stres

kerja, yaitu elemen yang terkait langsung dengan pekerjaan (*on the job*) dan berasal dari luar lingkungan kerja (*off the job*). Habibi, J. (2018).

Luthans (2006: 443) dalam Putra *et al.*, (2022). Antologi penyebab stres kerja yaitu:

- a) Stresor ekstraorganisasi: berasal dari luar perusahaan, seperti transformasi sosial, teknologi, atau masalah keluarga mengganggu kondisi kerja dan memicu tekanan pada karyawan.
- b) Stresor organisasi, berasal dari dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Fokus pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan.
- c) Stresor kelompok, Interaksi dengan rekan kerja, atasan, atau anggota tim lainnya dapat menjadi sumber stres, terutama jika terjadi kontestasi atau konflik sosial dalam kelompok kerja. Penindasan adalah contoh pemicu stres kelompok yang serius di tempat kerja.
- d) Stresor individual, berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Masalah pribadi atau konflik antar individu di dalam perusahaan, seperti perselisihan dengan rekan kerja, juga dapat menjadi sumber stres yang signifikan dalam organisasi tersebut.

c. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Wibowo (2019) dalam Napitu & Tarigan, (2022)

ada empat cara menanggulangi stres, yaitu:

Behavior coping, serangkaian aktivitas yang dipakai untuk berhadapan dengan situasi yang menimbulkan *stress*. *Cognitive coping*, menunjukkan pemikiran yang menyangkut dalam usaha mengatasi situasi yang menimbulkan *stress*. *Problem-focused coping* menunjukkan perilaku dan kesadaran ditujukan untuk mengelola situasi yang menimbulkan stres sendiri dan *Emotion-focused coping*, menunjukkan pada berbagai cara dimana orang mengelola reaksi emosional mereka sendiri daripada tuntutan yang menimbulkan stres.

d. Dampak Stres Kerja

Paparan *stress* secara berkesinambungan memiliki efek kolosal yang merugikan kesehatan pribadi manusia. Stres kerja memberi dampak destruktif terhadap karyawan serta perusahaan. Karyawan cenderung akan mengalami penurunan semangat bekerja dan merasakan cemas yang luarbiasa disertai frustrasi. Dampak yang bisa dialami lainnya adalah degradasi nafsu makan dan tidak ada gairah dalam menjalani hidup. Beberapa dari pekerja juga mengalami penurunan fokus kognitif sehingga akan menurunkan produktivitas kinerja perusahaan. Asih, Widhiastuti, & Dewi (2018)

Stres kerja berdampak *negative* terhadap kinerja perusahaan, berdasarkan pendapat Rialmi (2021:40) dalam Yuliyani (2023). Kinerja kemampuan tiap insan dalam mengatasi stres sangat bervariasi. Sebagian manusia memiliki daya tahan yang tinggi

terhadap stres, sehingga mampu menghadapinya secara mandiri. Namun, tidak sedikit pula individu yang memiliki daya tahan dan kemampuan terbatas dalam menghadapi stres ringan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kesehatan mental dan temperamental disertai fisik yang kelelahan. Dampak negatif tersebut pada akhirnya dapat menurunkan prestasi dan kinerja individu.

e. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

Rini dkk (2021) dalam Yuliyani (2023) menyatakan bahwa

Lima indikator stres kerja yakni Tingginya intensitas beban kerja, tekanan temporal yang berlebihan, lemahnya kualitas supervisi, disfungsi dalam iklim kerja, serta eskalasi konflik intraorganisasional merupakan sejumlah faktor yang berkontribusi terhadap degradasi kondisi kerja secara keseluruhan.

Dimensi dan indikator stres kerja menurut (Robbins P. S., 2017) dalam Widyowati (2021) terdapat tiga :

a) Stres Lingkungan

Perubahan kebijakan pemerintah, ketidakstabilan ekonomi, bencana alam seperti gempa bumi atau pandemi.

b) Stres Organisasi

Beban kerja yang terlampaui banyak, ketidakjelasan tugas, perselisihan *interdepartement*, perubahan struktur perusahaan.

c) Stres Individu

Tingginya frekuensi pekerjaan yang harus ditangani membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan

kewajibannya. Tuntutan peran berkaitan dengan hambatan-hambatan yang dialami pekerja ketika menyelesaikan pekerjaannya. Mencakup juga tuntutan pribadi yang berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan

b. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Stres kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan, hal ini dapat dibuktikan melalui jurnal penelitian terdahulu, Yulian, K. D., Pardiman, P., & Millaningtyas, R. (2022), menegaskan bahwa:

“Stres kerja merupakan respons adaptif terhadap situasi eksternal. Stres kerja memiliki korelasi positif namun tidak signifikan terhadap retensi tenaga kerja; penurunan tingkat stres berkontribusi pada rendahnya intensi individu untuk keluar meninggalkan institusi.”

Menuru Purba & Arnida Pohan (2024):

“Stres kerja memiliki hubungan dengan retensi karyawan, di mana semakin besar stres yang dialami, semakin tinggi retensinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan tanggung jawab dengan keterampilan karyawan untuk meminimalkan stres kerja.”

2. Dukungan Sosial

a. Pengertian Dukungan Sosial

Mengacu pada pernyataan Susilaningrum & Wijono (2023).

Dukungan sosial mengidentifikasi pada kenyamanan, perhatian khusus, pengakuan, penghargaan, dan sumber daya yang disediakan oleh individu untuk orang lain atau kelompok.

Dalam pendapat Puji Astuty *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa

Dukungan sosial, yang merujuk pada ekspresi empati yang diberikan kepada individu lain, dapat memiliki makna signifikan bagi penerima dukungan tersebut.

Sabilla, A. P. (2021) mengungkapkan bahwa

Dukungan sosial merupakan pembagian motivasi, empati, serta bantuan berupa saran konstruktif atau transfer pengetahuan kepada individu. Dukungan sosial dalam konteks industri membahas mengenai adanya kolaborasi antar rekan sejawat yang baik dapat mengurangi stress dan meningkatkan kinerja.

Aisyah (2022) mengungkapkan bahwa

“Dukungan sosial merupakan korelasi antara manusia satu dengan lainnya yang bersifat timbal balik.”

Berdasarkan beberapa perspektif maka dapat disimpulkan bahwa interaksi timbal balik yang mencakup empati, bantuan konstruktif, dan perhatian yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan individu merupakan pengertian dukungan sosial.

b. Faktor Dukungan Sosial

Myers (2012) dalam Sajidah (2018). membahas empat faktor yang membentuk dukungan *social* yaitu:

Pertama, empati. Menunjukkan empati dengan sekedar mendengarkan cerita rekan kerja atau mendukung lewat memotivasi. Kedua, norma sosial. Lingkungan kerja yang positif akan memperlihatkan budaya perusahaan

dengan norma sosial yang baik. Perusahaan bisa menjadi wadah untuk mendorong budaya kolaborasi dan saling membantu. Ketiga, relasi timbal balik. Ketika sumber daya manusia saling memberikan bantuan dengan aspirasi untuk memperoleh *reward* di masa depan. Karyawan dalam organisasi membantu rekan kerjanya menyelesaikan kegiatan dengan berkepercayaan bahwa rekan tersebut akan membantu di lain waktu ketika sedang memerlukan bantuan. Keempat, sosiologi. Perasaan nyaman dalam berbagi solusi dan ide timbul disebabkan adanya kepercayaan dan komunikasi yang efektif di antara anggota tim. Keinginan individu untuk *resign* akan cenderung menurun ketika hubungan interpersonal yang positif di dalam tim tumbuh dengan baik.

c. Dimensi dan Indikator Dukungan Sosial

Cutrona & Russell (1987) dalam Mufliha (2024), mengemukakan bahwa:

“Dukungan sosial terdiri dari enam dimensi utama yang berperan penting dalam membantu individu mengatasi tantangan dan stres.”

a) *Attachment* (Keterikatan)

Ikatan emosional yang umumnya dimiliki seseorang terhadap keluarga, kerabat dan kawan. Perasaan aman dan didukung akan muncul ketika kita merasa terikat dengan orang lain.

b) *Social Integration* (Integrasi Sosial)

Berpartisipasi dalam kegiatan sosial akan meningkatkan koneksi yang membantu kita merasa lebih diterima serta memiliki tempat dalam bermasyarakat.

c) *Reassurance of worth* (Penguatan Nilai Diri)

Pada umumnya manusia cenderung merasa lebih mampu menghadapi tantangan dan meningkatkan rasa percaya diri ketika mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain

d) *Reliable alliance* (Aliansi yang dapat diandalkan)

Mengetahui adanya pihak yang siap memberikan bantuan dapat meningkatkan rasa ketenangan dan kesiapan dalam menghadapi permasalahan.

e) *Guidance* (panduan)

Sokongan berupa bimbingan, saran, maupun nasihat dari orang lain. Ketika dihadapkan keputusan atau permasalahan rumit, keberadaan seseorang yang mampu memberi panduan sangat penting untuk menemukan solusi yang tepat.

f) *Opportunity for nurturance* (Kesempatan untuk Merawat)

Ketika berpeluang untuk dapat merawat dan memberikan bantuan kepada orang lain, hal tersebut tidak hanya memberikan faedah bagi penerima, tetapi juga memperkuat hubungan sosial yang ada. Pemberian asistensi kepada individu lain seperti membantu teman atau keluarga, merupakan suatu peluang yang dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan emosional.

d. Pengaruh Dukungan Sosial (X2) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Dukungan sosial dapat berpengaruh pada retensi karyawan, hal tersebut diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu, berikut penelitian terdahulu:

- a) Pada jurnal penelitian Firdania, K. (2024) dinyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Dinas Pekerjaan Umum & Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Jambi, di mana dukungan tersebut membuat karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan.
- b) Dalam jurnal penelitian Mustabsyiroh Kumala & Yuniardi Rusdianto, (2024). *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan di PT. Graha Agung Perkasa, yang menunjukkan seorang karyawan perusahaan akan merasa dihargai kontribusi kerjanya apabila mendapat dukungan dari perusahaan sehingga meningkatkan retensi mereka.

3. *Work Life Balance*

a. Definisi work life balance (work-life balance)

Prasetyo, C. A., & Wardoyo, D. T. W. (2023) mengungkapkan bahwa

Work-life balance (work life balance) adalah situasi di mana karyawan dapat mengatur waktu dan perhatian antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Emslie & Hunt (2009) dalam Putri, N. H. Y., & Hadi, H. K.

(2024) mengungkapkan bahwa

Work-life balance adalah kemampuan individu dalam mengelola dinamika antara kehidupan profesional dan keluarga untuk mencapai keseimbangan yang optimal. Tanpa mempertimbangkan gender, baik pria maupun wanita, merujuk pada proses adaptasi yang melibatkan prioritas, pengelolaan waktu, serta sumber daya, dalam konteks peran ganda yang dijalankan oleh individu dalam kedua ranah tersebut.

Menurut Berk & Gundogmus (2018)

Work-life balance (Work life balance) adalah dukungan sosial terhadap aspek kehidupan pribadi individu, misalnya pada pekerjaan dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel, kebijakan cuti untuk keperluan keluarga atau pribadi, serta perhatian terhadap tanggungan keluarga.

Ditinjau dari pendapat para ahli dapat disimpulkan, *work life balance* tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan waktu, melainkan juga mencakup faktor dukungan sosial serta kemampuan untuk beradaptasi dengan tuntutan peran yang ada dalam kehidupan profesional dan keluarga. Hal tersebut merupakan elemen penting yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup dan kinerja individu secara komprehensif.

b. Manfaat Work life balance

Nurhabiba (2020). Menyatakan bahwa

Setiap insan membutuhkan keseimbangan hidup yaitu antara kehidupan pribadi dan kerja WLB (*Work-Life*

Balance). Nurhabiba, M. (2020). membahas bahwa manfaat *Work life balance* berbicara mengenai beberapa pembahasan. Perusahaan memperoleh keuntungan signifikan dari tercapainya *work life balance* bagi pekerja. Tercermin dalam beberapa aspek. Peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi. Penurunan tingkat *turnover* dan penurunan angka absensi. Peningkatan kesehatan dan keselamatan karyawan. Bermanfaat juga terhadap pengurangan tingkat stres yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. *Work life balance* telah menjadi faktor determinan utama dalam daya tarik pekerjaan dan retensi karyawan.

c. Indikator-indikator *Work life balance*

McDonald *et al.*, (2005) dalam Rondonuwu *et al.*, (2018).

Menyebutkan tiga indikator *work life balance* sebagai berikut:

a) *Time Allocation Equilibrium* (Keseimbangan Distribusi Waktu)

Mengacu terhadap pembagian waktu yang efektif antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Menjaga keseimbangan merupakan hal yang esensial, agar tuntutan pribadi tidak mengganggu pekerjaan, dan sebaliknya. Keseimbangan waktu yang optimal mencerminkan kemampuan individu dalam mengatur waktu secara bijaksana antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

b) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen personal dalam pekerjaan dan kegiatan lainnya. Waktu yang dialokasikan dengan baik saja tidak cukup untuk mencapai *work-life balance*. Manusia perlu terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial untuk mencapai keseimbangan yang diharapkan.

c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Keseimbangan kepuasan merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap aspek profesional dan pribadi kehidupannya. Kepuasan ini tercapai ketika individu mampu memenuhi kebutuhan dalam kedua domain tersebut, yang tercermin dalam kesejahteraan keluarga, kualitas hubungan sosial, serta hasil pekerjaan yang diselesaikan. Keseimbangan ini menggambarkan hubungan saling mendukung antara pencapaian profesional dan kesejahteraan pribadi.

d. Pengaruh *Work Life Balance* (X3) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Menurut Putri *et al.*, (2024):

Pembinaan kultur organisasi yang menekankan *work life balance* memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Perusahaan yang menerapkan praktik ini cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan retensi yang lebih baik, sehingga penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan keseimbangan ini sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.

4. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Sumarni (2018) dalam Purba, E. M. & Pohan, Y. A. (2024) memaparkan bahwa

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan sebuah perusahaan yang bertujuan untuk menjaga agar pekerja perusahaan tetap setia kepada perusahaan merupakan retensi karyawan.

Wahyudi (2014) dalam Setiyawan, A. D. & Kusumaningrum, R. (2018). menjelaskan bahwa

Retensi karyawan atau pemeliharaan karyawan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi operasional.

Farid, R., & Luvia, G.(2022).

Retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan berperilaku positif dengan tujuan meningkatkan

stabilitas, efisiensi operasional, serta mendukung inovasi dan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sholekah, W. (2018).

Retensi karyawan adalah bagian penting dari cara organisasi mengelola talenta, yang mencakup penerapan strategi atau sistem untuk meningkatkan kinerja. Ini dilakukan dengan cara menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan karyawan yang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan di masa depan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan merupakan sebuah upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan memiliki perilaku positif, guna menjaga loyalitas, meningkatkan stabilitas, efisiensi operasional, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009: 128), dalam tulisan I. D. Putri & Arwiya (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, yaitu:

- a) **Komponen Organisasi**
Faktor ini mencakup aspek budaya, struktur, serta nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat dan nilai-nilai yang jelas cenderung lebih efektif dalam mempertahankan karyawan.
- b) **Peluang Karir Organisasional**
Karyawan lebih cenderung untuk bertahan apabila mereka melihat adanya kesempatan untuk mengembangkan karir dan mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Adanya peluang untuk promosi serta pengembangan keterampilan dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan komitmen karyawan.
- c) **Penghargaan**
Penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk remunerasi seperti gaji dan tunjangan, maupun

bentuk apresiasi lainnya, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya akan lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

d) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Desain tugas yang jelas, menantang, dan sesuai dengan kompetensi karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, pekerjaan yang monoton atau tidak sesuai dengan keahlian dapat memicu ketidakpuasan dan mendorong karyawan untuk mencari peluang di tempat lain.

e) Hubungan Kerja

Kualitas hubungan antar pegawai dengan rekan kerja dan atasan sangat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Hubungan yang progresif dan saling mendukung melahirkan dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi.

c. Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis & Jacksons (2009) dalam Isnaini, A. (2024).

Terdapat lima indikator *employee retention* sebagai berikut:

a) Komponen Organisasi

Perusahaan dengan budaya yang baik akan mengalami lebih sedikit perputaran karyawan karena merasa lebih puas dan loyal. Sehingga budaya dan nilai yang positif mampu mempengaruhi Keputusan karyawan untuk bertahan.

b) Peluang Karir Organisasi

Hasil survei yang dilakukan kepada karyawan dari berbagai jenis pekerjaan menunjukkan bahwa pengembangan karir di dalam organisasi memiliki pengaruh besar terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

c) Penghargaan

Penelitian dan survey menunjukkan bahwa Perusahaan dengan praktik kompensasi kompetitif akan berpengaruh terhadap retensi karyawan

d) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Sifat tugas dan pekerjaan merupakan faktor fundamental dalam retensi karyawan. Penelitian di berbagai organisasi mengindikasikan bahwa tingginya tingkat perputaran karyawan disebabkan oleh proses seleksi yang kurang efektif.

e) Hubungan Karyawan

Hubungan yang erat antara anggota tim, serta dukungan yang diberikan oleh manajer, membuat mereka merasa dihargai dan lebih loyal terhadap perusahaan. Hal ini berkontribusi pada tingginya tingkat retensi.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

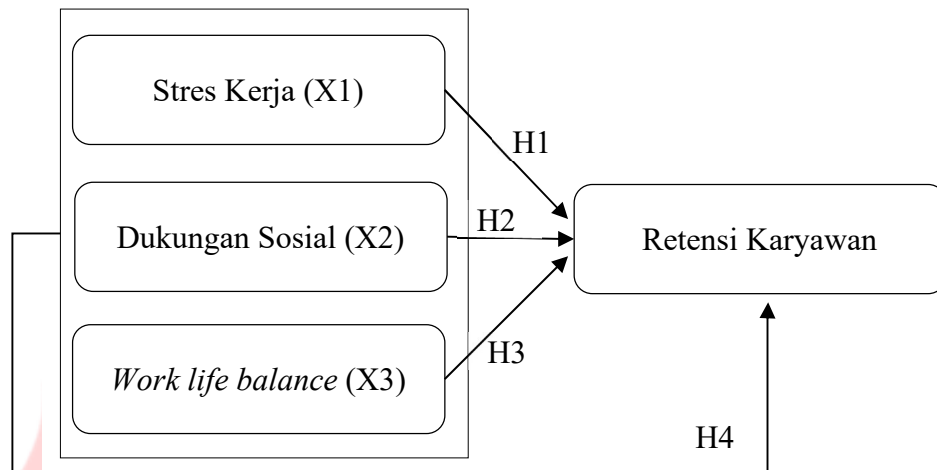
No	Peneliti	Judul	Variabel yang Terkait	Hasil Kesimpulan
1	(Siwi & Ahsani, 2024)	Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo.	Work Life-Balance (X3), Perceived Organizational Support (POS) (X2), Organizational Commitment terhadap Retensi Karyawan (Y).	Work-life balance tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan perceived organizational support (POS) dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan. R^2 sebesar 52%.
2	(Yulian et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan SunCity Festival Madiun).	Kompensasi, Stres Kerja (X1), dan Budaya Organisasi terhadap Retensi Kerja Karyawan (Y).	Kompensasi, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Kerja karyawan SunCity Festival Madiun.
3	(Pambudi & Djastuti, 2021)	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention (Y1) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.	Stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada niat turnover karyawan.
4	(Kadek et	Peran Perceived	Perceived	Talent

	al., 2025)	Organizational Support dalam Memediasi Pengaruh Talent Management terhadap Retensi Karyawan di Montigo Resort Seminyak Bali.	Organizational Support (X2) sebagai mediator dalam pengaruh Talent Management terhadap Retensi Karyawan (Y).	management berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, baik secara langsung maupun melalui perceived organizational support.
5	(Susilawati, 2024)	Analisis Pengaruh Praktek Work life balance, Kepuasan Kerja, dan Tingkat Stres Terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan di Indonesia.	Work Life Balance (X3), Kepuasan Kerja, dan Tingkat Stres (X1) terhadap Retensi Karyawan (Y1).	Work-life balance dan kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap retensi karyawan.
6	(Widiani & Mas'ud, 2023)	Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel).	Work-Life Balance (X3), Kepuasan Kerja, dan Supportive Work Environment (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y).	Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan koefisien regresi - 0.724.
7	(Firdania, 2024)	Dampak Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi.	Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan dan meningkatkan Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi.	Dukungan organisasi memiliki dampak positif terhadap retensi karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen afektif.
8	(Hassan et al., 2022)	Pengaruh Talent Management dan	Talent Management dan	Talent management dan

		Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan dengan Dukungan Organisasi sebagai Mediator.	Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Retensi Karyawan, namun <i>Work Life Balance</i> tidak berpengaruh.	dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan dengan dukungan organisasi sebagai mediator, sedangkan work-life balance tidak berpengaruh.
9	(Berutu, 2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Sawit Langkat.	<i>Work Life Balance</i> , Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan.	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dan meningkatkan loyalitas tenaga kerja.
10	(Silangen et al., 2025)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. PLN Nusantara Power UPDK Minahasa.	Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Stres Kerja terhadap Etos Kerja.	Gaya kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan kecerdasan emosional berpengaruh tetapi tidak signifikan.
11	(Mumu et al., 2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Work Engagement</i> , dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Manado.	<i>Work Life Balance</i> , <i>Work Engagement</i> , dan <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap Retensi Karyawan.	Work-life balance tidak berpengaruh pada retensi karyawan, namun <i>work engagement</i> dan <i>perceived organizational support</i> berpengaruh secara signifikan.
12	(Samola et al., 2025)	Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap	Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Niat	Konflik keluarga tidak berpengaruh signifikan,

		Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado.	Pindah Kerja.	sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja.
13	(Uhing et al., 2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Emotional Intelligence</i> , dan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	<i>Work Life Balance</i> , <i>Emotional Intelligence</i> , dan <i>Work Environment</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> .	<i>Work-life balance</i> , <i>emotional intelligence</i> , dan <i>work environment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> .
14	(Lang et al., 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
15	(Pamungkas & Mindiharto, 2024)	Pengaruh <i>Quality Work Life</i> terhadap Produktivitas Karyawan di Rumah Sakit Tipe B.	<i>Quality Work Life</i> terhadap Produktivitas Kerja.	<i>Quality Work Life</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat di rumah sakit tipe B.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran

D. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis adalah "jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti, yang disusun berdasarkan teori atau literatur yang relevan. Hipotesis berfungsi untuk memberi arah penelitian dan memberikan prediksi mengenai hubungan antara variabel yang diteliti."

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Stres kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera
- H2 : Dukungan sosial berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera
- H3 : *Work life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera
- H4 : Stres kerja, dukungan sosial, dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, dengan data yang diperoleh langsung dari perusahaan, yang memberikan landasan objektif dalam menganalisis dinamika internal organisasi.

Setiawan (2024):

“*Quantitative approach* mengandalkan angka-angka dari kuesioner yang diberikan kepada responden, untuk memperoleh wawasan mendalam dari data yang terukur. Strategi ini dipilih karena kemampuannya untuk mengevaluasi data numerik secara rinci, didukung oleh teknik statistik dan perangkat lunak SPSS, sehingga menghasilkan informasi yang jelas, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan.”

Penelitian dirancang untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X1), dukungan sosial (X2), keselarasan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (X3) terhadap retensi karyawan (Y), sebuah isu strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Teknik survei digunakan sebagai metode pengumpulan data, melalui penyebaran kuesioner terstruktur oleh peneliti kepada responden. Data primer yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan statistik untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel terhadap kecenderungan karyawan dalam mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel stres kerja (X1), dukungan sosial (X2), dan *work life balance* (X3) terhadap retensi karyawan (Y).

B. Objek Penelitian

Objek penelitian difokuskan pada analisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap retensi karyawan di PT Kemasan Indah Sejahtera, yang berlokasi di Jl. Manis IV No.26, RT.001/RW.007, Kelurahan Gandasari, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15136. Ketertarikan penulis terhadap topik ini didasarkan pada keterlibatan langsung sebagai bagian dari perusahaan tersebut, sehingga topik tersebut diangkat sebagai judul skripsi, yaitu "Pengaruh Stres Kerja, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Kemasan Indah Sejahtera".

1. Profil Perusahaan

PT Kemasan Indah Sejahtera, yang didirikan pada Januari 2014 setelah mengakuisisi PT Sinar Rapi Asri, adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi karton bergelombang. Fasilitas pabriknya terletak di lahan seluas 6,73 hektar dengan ruang produksi 14.340 m², area gudang 600 m², serta gedung pendukung untuk kantor administrasi dan keuangan seluas 1.000 m². Perusahaan ini berkomitmen pada kualitas dengan *motto* "Pengetahuan dan Peningkatan Berkelanjutan untuk Kemajuan Seluruh Individu," yang mencerminkan inovasi, responsivitas, serta layanan dan produk terbaik bagi pelanggan. PT Kemasan Indah Sejahtera menerapkan sistem manajemen kualitas yang fokus pada kepuasan pelanggan melalui perbaikan berkelanjutan dan pencegahan ketidaksesuaian dalam setiap proses produksi.

2. Visi dan Misi Perusahaan

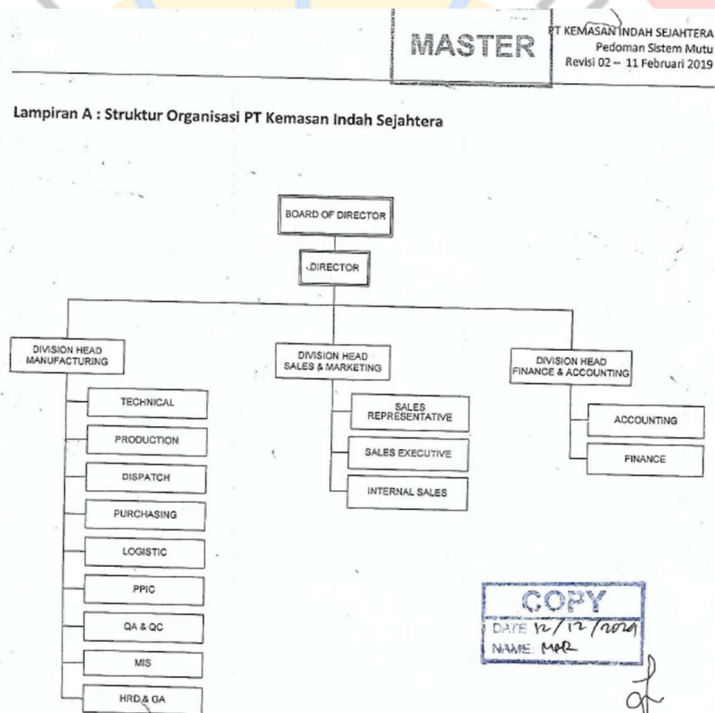
Visi

Menjadi produsen kotak karton yang berkualitas dan terpercaya menuju kelas dunia.

Misi

Meningkatkan pangsa pasar melalui perbaikan kualitas dan kecepatan layanan.

3. Struktur Organisasi



Gambar III. 1 Struktur Organisasi

4. Uraian Tugas

Berikut uraian tugas dari struktur organisasi PT Kemasan Indah Sejahtera:

a. *Board Of Director*

- a) Memimpin perusahaan dengan merumuskan dan mengeluarkan kebijakan-kebijakan strategis yang berkaitan dengan operasional perusahaan, serta memastikan visi dan misi perusahaan tercapai.
- b) Menentukan, memilih, serta mengawasi pelaksanaan tugas para karyawan dan kepala bagian (manajer).
- c) Mengawasi dan memberikan persetujuan terhadap anggaran tahunan perusahaan, serta menetapkan arah strategis jangka panjang perusahaan dan keputusan-keputusan besar lainnya.
- d) Bertanggung jawab atas keberlanjutan dan kinerja perusahaan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan standar yang berlaku, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja direksi.

b. *Director*

- a) Mengambil keputusan yang diberikan oleh *Board of Director* atau dalam kondisi tertentu yang dianggap perlu, keputusan tersebut diambil dalam rapat Dewan Komisaris.
- b) Bertanggung jawab penuh atas seluruh operasional kegiatan perusahaan. Memiliki kewenangan untuk mengatur, mengelola, mengawasi, serta memberikan bantuan kepada tim penjualan perusahaan.

c. *Supervisor Machinery*

- a. Bertugas Mengawasi dan mengendalikan perawatan mesin produksi untuk memaksimalkan efisiensi, mengurangi biaya, dan memastikan kelancaran infrastruktur serta mesin sesuai standar kebutuhan pelanggan.
- b. Bertanggung jawab memastikan sasaran mutu teknik tercapai dan perawatan mesin serta infrastruktur berjalan sesuai prosedur *International Organization for Standardization* (ISO).
- c. Berwewenang membuat permintaan pembelian, pengambilan barang, penugasan lembur, serta mengusulkan promosi, mutasi, atau demosi bagi anggota tim yang dipimpin.

d. *Supervisor Produksi Corrugator*

Bertugas mengevaluasi hasil kerja kepala regu mesin *corrugator*, menyiapkan urutan proses produksi sesuai planning *Production Planning and Inventory Control* (PPIC), dan memenuhi target *downtime corrugator* yang ditentukan Manajemen.

Bertanggung jawab memenuhi target *output corrugator*, menurunkan *waste corrugator* (maksimal 4,5%), dan memastikan kebersihan mesin, lingkungan, serta peralatan kerja.

Berwenang mengusulkan promosi, mutasi, dan demosi anggota tim, serta merubah urutan jalan dari *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) jika terjadi hal-hal di luar rencana.

e. *Supervisor Production Printing*

Bertugas memeriksa dan mengevaluasi hasil kerja kepala regu mesin printing, menyiapkan urutan proses produksi sesuai *planning Production Planning and Inventory Control* (PPIC), serta mengendalikan *downtime* dan *waste printing*.

Bertanggung jawab mencapai target *output printing*, target pemakaian tinta, dan memastikan kebersihan mesin, lingkungan kerja, serta peralatan kerja terpelihara dengan baik.

Berwenang mengusulkan promosi, mutasi, dan demosi anggota tim, serta merubah urutan jalan dari PPIC jika terjadi hal-hal di luar rencana.

f. *Supervisor Production Finishing*

Bertugas memeriksa hasil kerja kepala regu mesin *finishing*, menyiapkan urutan produksi sesuai jadwal kirim, serta mengendalikan *downtime* dan *waste mesin finishing*.

Bertanggung jawab mencapai target barang jadi pintu sesuai Manajemen dan menjaga kebersihan mesin, layout, serta peralatan kerja.

Berwenang mengusulkan promosi, mutasi, dan demosi tim serta merubah urutan jalan *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) jika diperlukan.

g. *Supervisor Dispatch*

Posisi ini memiliki tugas untuk memantau proses penerimaan, penyimpanan, dan pengiriman barang, serta memastikan kesesuaian antara stok barang jadi dengan stok aktual. Selain itu, posisi ini bertanggung jawab untuk mengurangi waste dalam proses pengiriman.

Tanggung jawab utama dari posisi ini adalah memastikan tercapainya target pengiriman dan kelancaran seluruh proses sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dalam ISO 9001:2015.

Posisi ini juga memiliki wewenang untuk menghentikan atau menolak proses penerimaan barang yang tidak sesuai, serta mengusulkan promosi, mutasi, atau demosi anggota tim yang dipimpinya.

h. *Supervisor Logistik*

Bertugas mengkoordinasi penerimaan, pengeluaran, dan penyimpanan barang, serta memastikan barang yang disimpan di gudang logistik terpelihara dengan baik.

Berwewenang mengatur bawahan agar bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

i. *Supervisor Purchasing*

Posisi ini bertugas memastikan harga pembelian dan penerimaan barang tepat waktu serta sesuai jumlah (*On Time & In Full*), mengajukan permohonan pembelian kepada *Chief Operating Officer* memberikan informasi harga untuk pengambilan keputusan, dan menyiapkan dokumentasi pembelian untuk disetujui manajemen.

Tanggung jawab utamanya adalah mengelola kebutuhan pembelian seluruh bagian perusahaan.

Wewenang yang dimiliki meliputi perencanaan pembelian produksi, penilaian kinerja supplier, serta pembuatan laporan bulanan kepada CEO (*Chief Operating Officer*).

j. *Supervisor Production Planning and Inventory Control (PPIC)*

Betugas memeriksa dan mengevaluasi hasil planning PPIC, membuat forecast kebutuhan kertas dan bahan pembantu lainnya, serta memberikan pengarahan kepada planner *Production Planning and Inventory Control (PPIC)* untuk efisiensi planning PPIC.

Bertanggung jawab memastikan semua SO dari marketing diprogram sesuai dengan jadwal kirim dan memastikan semua aktivitas PPIC berjalan sesuai prosedur yang berlaku.

Berwenang mengusulkan promosi, mutasi, dan demosi anggota tim, serta merubah planning yang sudah dibuat oleh planner PPIC.

k. *Supervisor Personalia*

Bertugas membuat laporan absensi, BPJS, dan surat-surat terkait karyawan, serta membina dan mengembangkan karyawan untuk memastikan kinerja optimal.

Bertanggung jawab memastikan kelancaran administrasi karyawan, penerapan kebijakan *Human Resources* (HR), serta proses rekrutmen, seleksi, dan orientasi karyawan baru.

Berwenang melakukan tes seleksi calon karyawan, memeriksa hasilnya, dan memberikan rekomendasi terkait pengembangan serta mutasi karyawan, serta menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang timbul.

l. *Supervisor General Affairs (GA)*

Bertugas mengatur semua urusan internal dan eksternal perusahaan, menyusun jadwal kegiatan internal, serta menyelesaikan masalah baik internal maupun eksternal, termasuk penyelesaian perijinan perusahaan dan izin lainnya.

Bertanggung jawab memastikan lingkungan pabrik tetap bersih dan rapi. Berwenang mengatur pembagian tugas kepada

bawahan dan memberikan instruksi kerja sesuai prosedur yang berlaku.

m. *Supervisor Quality Assurance (QA)*

Posisi ini bertugas untuk memeriksa dan mengevaluasi kinerja tim *Quality Assurance* (QA), serta mengidentifikasi, menganalisis, dan menarik kesimpulan terkait masalah yang muncul dari *customer* maupun *supplier*. Selain itu, posisi ini bertanggung jawab untuk mengurangi komplain customer seminimal mungkin.

Tanggung jawab utama dari posisi ini adalah memastikan implementasi standar ISO di departemen QA serta memastikan penanganan keluhan pelanggan dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Posisi ini memiliki wewenang untuk mengusulkan promosi, mutasi, atau demosi anggota tim yang dipimpinnya, serta dapat memberhentikan proses produksi jika ditemukan penyimpangan pada hasil inspeksi.

n. *Internal Sales*

Bertugas menerima *order* dari *customer*, memasukkan order ke dalam sistem, mengecek kesesuaian order dengan spek dan harga yang disepakati, menyiapkan memo order melalui komputer, serta memonitor jadwal pengiriman *order customer*.

Bertanggung jawab memastikan order yang diproses sesuai dengan pesanan *customer*.

Berwenang menerima *order existing*, memonitor status order hingga pengiriman, serta melakukan *follow-up* dan survei kepuasan pelanggan jika ada komplain.

o. Sales Executive Representative

Bertugas mencari order sesuai dengan kapasitas produksi dan harga yang layak jual, serta memonitor *order customer*.

Bertanggung jawab memastikan barang diterima *customer* dengan baik dan sesuai pesanan.

Berwenang melakukan pengembangan produksi untuk *customer* atau item baru

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan secara langsung tanpa perantara, menggunakan metode seperti observasi, wawancara, atau kuesioner. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan dari PT Kemasan Indah Sejahtera.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung, melalui sumber perantara atau pihak lain. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan mencakup referensi dari literatur, hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, serta sumber-sumber lain yang berfungsi untuk mendukung dan melengkapi penulisan skripsi ini.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdapat 268 karyawan yang menjadi target penelitian yang mencakup aspek yang relevan dengan stres kerja, dukungan sosial, *work life balance*, dan retensi karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Tingkat Kesalahan

Jadi perhitungan sampel yang digunakan adalah

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

Hasilnya menjadi $n = 100$

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan komponen krusial dalam penelitian, karena proses ini sangat mempengaruhi kualitas, reliabilitas, relevansi, dan akurasi data yang diperoleh. Oleh karena itu, pemilihan metode yang tepat untuk memperoleh data, informasi, dan fakta yang relevan dengan topik penelitian sangatlah penting. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis dan diolah untuk menghasilkan kesimpulan yang sah. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang diterapkan meliputi:

1. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mendapatkan informasi lebih mendalam melalui interaksi langsung dengan narasumber.

2. 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.

F. Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini telah ditentukan, yang terdiri dari empat variabel. Variabel bebas (independen) meliputi Stres Kerja sebagai X1, Dukungan Sosial sebagai X2, dan *Work life balance* sebagai X3, sementara variabel terikat (dependen) adalah Retensi Karyawan sebagai Y. Berikut adalah tabel operasional variabel penelitian yang menjelaskan setiap variabel beserta indikator-indikatornya:

Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian

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	Ordinal
		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: (Buulolo, 2021; Lestari et al., 2020; Saputra, 2021)				
Dukungan Sosial (X2)	Dukungan dari rekan kerja	1. Bantuan dari rekan kerja	1. Saya merasa mendapatkan dukungan dari rekan kerja saya saat menghadapi kesulitan.	Ordinal

		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 : (Sanjaya, 2021; Utami & Adhiatma, 2020)				
<i>Work Life Balance</i> (X3)	Pengaturan waktu	1.pembagian waktu untuk pekerjaan dan keluarga	1. Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya dengan baik.	Ordinal
		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 pekerjaan saya tidak 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; Windika Putri & Frianto, 2023)				
Retensi Karyawan (Y)	Kepuasan kerja	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	1. Saya puas dengan pekerjaan saya di perusahaan ini.	Ordinal
		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.	

	Komitmen organisasi	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)				

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan memanfaatkan data yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Seluruh data yang diperoleh melalui proses tersebut dievaluasi melalui serangkaian uji statistik inferensial yang dirancang untuk menguji validitas, reliabilitas, serta pemenuhan asumsi-asumsi klasik dalam model regresi yang diterapkan.

1. Analisa Statistik Deskriptif

Martias (2021) menandakan statistika deskriptif adalah alat analisis untuk merinci, mengorganisasi, dan menyintesis karakteristik utama dari data. Dasarnya digunakan sebagai tahap awal dalam penjelajahan data sebelum inferensi statistik, namun juga dapat berdiri sendiri untuk memahami distribusi probabilitas, kecenderungan sentral, dan variabilitas dalam data.

2. Frekuensi Data

Surhayadi dan Purwanto dalam Hardiyanti (2022) menjelaskan bahwa: Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam kategori yang menunjukkan jumlah data pada masing-masing kategori, dengan syarat setiap data hanya dapat dimasukkan ke dalam satu kategori atau lebih. Hal ini mempermudah penyajian, pemahaman, dan analisis data, serta dalam pembuatan tabel dan grafik.

3. Uji Validitas

Wijaya (2020) menandakan bahwa:

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah kuesioner mampu menghasilkan informasi yang akurat dan relevan terhadap konsep yang ingin diukur. Validitas butir (item validity) dilihat dari seberapa besar kontribusi masing-masing butir pertanyaan terhadap skor total yang diperoleh responden. Adapun rumus untuk mengukur validitas ini mengacu pada pendapat (Sugiyono 2017, 183) dalam Wijaya (2020):

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan

R_{xy} = Koefesiensi korelasi

N = Banyaknya sampel

X = Skor tiap item

Y = Skor total

Sutrisno Hadi (2017:160) dalam Azizah, S. N. (2022)

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya setiap pernyataan maupun pertanyaan dalam kuesioner. menyatakan bahwa hasil rhitung dibandingkan dengan rtabel di mana $df=n-2$ dengan Sig.5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasilnya valid. Begitupun sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka hasilnya tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Ghozali (dalam Aprilyani & Sutrisna, 2021) mengutip dari Marcelrino (2022) yang menyatakan bahwa

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka indikator dalam variabel tersebut dapat dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka indikator dalam variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Rumus:

$$a = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan:

a = koefisien realibilitas alpha
 k = jumlah item
 $\sum s_i$ = varians responden untuk 1 item
 s_t = varians nilai total

Tabel III. 2 Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Reliabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat Reliabel

Sumber: Mengutip dari Marcelrino (2022) diperoleh 2025

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan uji T dan uji F, perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Wijaya (2020), menyatakan bahwa

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah residual dalam model regresi terdistribusi normal, karena uji t dan F mengasumsikan distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik bisa menjadi tidak valid, terutama pada sampel kecil. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi distribusi normal adalah analisis grafik dan uji statistik.

Menurut Singgih Santoso (2015) dalam Wijaya (2020)

Pengambilan keputusan dalam analisis regresi dapat mempertimbangkan nilai *Asymptotic Significance*, di mana nilai probabilitas yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati normal (*normal distribution*). Sebaliknya, apabila nilai tersebut kurang dari 0,05, maka hal ini mengindikasikan adanya penyimpangan dari asumsi kenormalan (*non-normal distribution*).

b. Uji Multikolinearitas

Wijaya (2020) menandakan bahwa:

“Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.”

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinearitas, dapat dilihat dari hasil Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih besar atau sama dengan 10, serta toleransi yang lebih kecil atau sama dengan 0,01.

c. Uji Heteroskedastisitas

Wijaya (2020) menandakan bahwa:

Uji heteroskedastisitas menganalisis ketidakstabilan varians dalam residual regresi di seluruh tingkat prediktor, di mana pelanggaran asumsi homoskedastisitas merusak keandalan statistik inferensial berdasarkan estimator OLS.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Rumus linear sederhana yang akan digunakan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y = Retensi Karyawan

a = Nilai Konstan

b = Koefisien arah regresi

x = Variabel bebas

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Wijaya (2020) menandakan bahwa:

Penghematan data umumnya dipengaruhi oleh banyak variabel, bukan hanya satu. Untuk menganalisis pengaruh variabel independen X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel dependen Y , dilakukan Analisis Regresi Linier Berganda. Teknik ini menentukan sejauh mana setiap variabel independen berkontribusi terhadap perubahan Y . Analisis menggunakan persamaan regresi linier berganda.:

$$y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Dukungan Sosial

X_3 = *Work life balance*

a = Nilai Konstan

$B_1 B_2 B_3$ = Koefisien arah regresi

8. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Wijaya (2020),

“Analisis korelasi berganda digunakan untuk menguji hubungan dan arah antara dua atau lebih variabel.”

Rumus:

$$R = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum r^2}$$

Keterangan

Y = Retensi Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Dukungan Sosial

X_3 = *Work life balance*

R = 0 Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

R = 1: Hubungan kuat atau positif

R = -1 Hubungan lemah atau negatif

9. Uji Hipotesis

Menurut Wijaya (2020):

“Hipotesis adalah pernyataan sementara yang digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena dan memandu penelitian. Dalam statistik, hasil dianggap signifikan jika kemungkinan disebabkan oleh faktor kebetulan sangat kecil, sesuai dengan tingkat probabilitas yang ditetapkan.”

a. Uji t

Menurut Ghazali (2019) dalam Apriliani & Nana (2023) menjelaskan bahwa:

Level signifikansi yang umum digunakan adalah 0,05 atau 0,01. Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel atau memeriksa nilai signifikansi. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak, sedangkan jika t hitung lebih kecil, H_0 diterima.

Rumus Uji t yang dipakai:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = Uji Signifikasi Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

b. Uji F

Wijaya (2020) menandakan bahwa

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif diterima jika F hitung lebih besar dari F tabel, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Sebaliknya, jika F hitung lebih kecil dari F tabel, hipotesis ditolak dan tidak ada pengaruh signifikan antara kedua variabel.

Rumus Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono 2017, 192) dalam Wijaya (2020)

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

10. Analisis Koefisien Determinasi (Penentu)

Wijaya (2020) menyebutkan bahwa

“Koefisien penentu berfungsi untuk menunjukkan bagian atau proporsi perubahan total yang terjadi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.”

Rumus koefisien penentu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

11. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam menentukan skala jawaban. Menurut Setyawan & Atapukan (2018), skala likert adalah skala pengukuran yang dikembangkan oleh Likert

pada tahun 1932. Skala likert memiliki empat atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor atau nilai yang mempersentasikan sifat individu, misalkan pengetahuan, sikap dan perilaku. Skala likert dapat juga dikatan sebagai skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan untuk penelitian.

Tabel III. 3 Skala Likert

Skala	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Cukup Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: diperoleh dari Setyawan & Atapukan (2018) pada 2025