



## Pengaruh Work-Life Balance dan Psychological Capital terhadap Retensi Karyawan

Hamy Wahjunianto<sup>1\*</sup>, Erwin Tjahjuadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

<sup>a\*</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

email: <sup>a</sup> [hamy@stieyapan.ac.id](mailto:hamy@stieyapan.ac.id)

\* corresponding author

### INFO ARTIKEL

#### Article history

Menerima 17 Mei 2025

Revisi 1 Juni 2025

Diterima 18 Juni 2025

Online 10 September 2025

#### Kata Kunci

*Work-Life Balance;*

*Psychological Capital; Retensi*

*Karyawan*

### ABSTRAK

Retensi karyawan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingginya tingkat perpindahan kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Faktor yang diduga memengaruhi retensi karyawan antara lain *work-life balance* dan *psychological capital*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *psychological capital* terhadap retensi karyawan pada perusahaan JKM Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan JKM Sidoarjo sebanyak 70 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum analisis dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung 4,196 dan signifikansi 0,000. *Psychological capital* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung 5,442 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan nilai F hitung 52,431 dan signifikansi 0,000. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 menunjukkan kontribusi sebesar 59,8%. Disimpulkan bahwa peningkatan *work-life balance* dan *psychological capital* dapat meningkatkan retensi karyawan di perusahaan.

### ABSTRACT

#### Keywords

*Work-Life Balance;*

*Psychological Capital;*

*Employee Retention*

*Employee retention has become a critical issue in human resource management, as high employee turnover rates can result in significant losses for companies. Among the factors believed to influence employee retention are work-life balance and psychological capital. This study aims to analyze the effect of work-life balance and psychological capital on employee retention at JKM Sidoarjo, both partially and simultaneously. This study employs a quantitative approach using a survey method. The research population consisted of all 70 employees of JKM Sidoarjo, and a saturated sampling technique was therefore*



*applied. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. Prior to the main analysis, validity tests, reliability tests, and classical assumption tests were conducted. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee retention, with a t-value of 4.196 and a significance level of 0.000. Psychological capital also exerts a positive and significant effect on employee retention, with a t-value of 5.442 and a significance level of 0.000. Simultaneously, both variables significantly influence employee retention, as evidenced by an F-value of 52.431 and a significance level of 0.000. The Adjusted R Square value of 0.598 indicates that both variables collectively contribute 59.8% in explaining the variation in employee retention. It is therefore concluded that improvements in work-life balance and psychological capital can effectively enhance employee retention within the company.*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license.



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut mampu merekrut tenaga kerja berkualitas, tetapi juga mempertahankan karyawan potensial agar tetap loyal dan produktif. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, menurunnya produktivitas, terganggunya stabilitas tim kerja, serta hilangnya pengetahuan organisasi (Wibowo, 2010). Oleh sebab itu, retensi karyawan menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia modern. Retensi karyawan diartikan sebagai kemampuan organisasi mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap bekerja dalam jangka panjang.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi retensi karyawan adalah *work-life balance* yang merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja cenderung merasakan kepuasan kerja lebih tinggi, stres kerja lebih rendah, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan perasaan karyawan terhadap tugas yang diembannya dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan melalui kegiatan kerja (Nurdiannova & Handu, 2024). Berdasarkan variabel pertama ini, sebuah penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial pada perusahaan startup di Jakarta. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa ketika perusahaan memberikan ruang keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal, maka sikap positif karyawan terhadap organisasi akan meningkat (Pratama & Setiadi, 2021). Selain faktor eksternal berupa *work-life balance*, retensi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor internal psikologis individu, yaitu *psychological capital*.

*Psychological capital* merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri dari *self-efficacy* (kepercayaan diri), *hope* (harapan), *optimism* (optimisme), dan *resilience* (daya lenting). Karyawan dengan *psychological capital* tinggi umumnya lebih mampu menghadapi tekanan kerja, memiliki motivasi kuat, serta mampu bangkit dari tantangan pekerjaan. Kondisi ini berpotensi membuat karyawan lebih bertahan dalam organisasi. Suatu hasil penelitian menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif terhadap turnover intention pegawai PT X, yang berarti semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari Perusahaan (Hermawan et al., 2024). Urgensi penelitian ini semakin tinggi pada era pascapandemi dan transformasi digital. Perubahan sistem kerja menuju fleksibilitas waktu dan lokasi kerja menyebabkan ekspektasi karyawan terhadap kualitas hidup meningkat. Saat ini, banyak karyawan tidak hanya mempertimbangkan gaji, tetapi juga mempertimbangkan kenyamanan kerja, kesehatan mental, kesempatan berkembang, serta keseimbangan kehidupan pribadi. Jika perusahaan gagal memenuhi kebutuhan tersebut, maka risiko perpindahan kerja semakin besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan, terutama *work-life balance* dan *psychological capital*.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti hubungan variabel serupa. Pembagian waktu kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, artinya, pengelolaan waktu kerja yang baik dapat meningkatkan kemungkinan karyawan bertahan dalam organisasi (Isni et al., 2022). Penelitian lain menyatakan bahwa *work-life balance* berhubungan positif dengan kepuasan kerja pekerja generasi milenial. Kepuasan kerja tersebut secara tidak langsung dapat mendorong loyalitas dan retensi karyawan (Rahmawati & Gunawan, 2020). Sementara itu, *psychological capital* juga penting dalam menekan turnover intention (Hermawan et al., 2024). Dari berbagai hasil penelitian tersebut, terlihat bahwa *work-life balance* dan *psychological capital* sama-sama berperan penting dalam keputusan bertahan atau keluar dari organisasi.

Namun demikian, masih terdapat *research gap* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya menempatkan *work-life balance* sebagai prediktor kepuasan kerja, turnover intention, atau komitmen organisasi, bukan secara langsung terhadap retensi karyawan. Kedua, penelitian *psychological capital* di Indonesia lebih banyak difokuskan pada turnover intention, kinerja, dan engagement, sedangkan kaitannya dengan retensi karyawan masih terbatas. Ketiga, masih sedikit penelitian yang menguji pengaruh *work-life balance* dan *psychological capital* secara simultan terhadap retensi karyawan dalam satu model penelitian. Padahal kedua variabel tersebut mewakili faktor eksternal organisasi dan faktor internal individu yang dapat saling melengkapi dalam menjelaskan keputusan karyawan untuk tetap bertahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap retensi karyawan; (2) menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap retensi karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *psychological capital* secara simultan terhadap retensi karyawan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait retensi karyawan dari perspektif keseimbangan kehidupan kerja dan modal psikologis. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan fleksibilitas kerja, program kesejahteraan karyawan, serta pengembangan *psychological capital* melalui pelatihan dan pembinaan, sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

## TINJAUAN PUSTAKA

Retensi karyawan merupakan kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten agar tetap bekerja dalam jangka waktu tertentu. Retensi menjadi isu penting karena keluarnya karyawan dapat menimbulkan biaya rekrutmen, pelatihan ulang, penurunan produktivitas, serta terganggunya kesinambungan kerja. Retensi karyawan berkaitan dengan keinginan individu untuk tetap bekerja karena merasa kebutuhan kerja maupun personalnya terpenuhi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan (Isni et al., 2022). Dengan demikian, retensi bukan hanya dipengaruhi kompensasi, tetapi juga kondisi kerja dan faktor psikologis.

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional. Keseimbangan tersebut penting karena tekanan kerja berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan keinginan keluar dari perusahaan. Semakin baik *work-life balance*, maka kepuasan kerja pegawai cenderung meningkat, artinya, ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka muncul perasaan nyaman terhadap pekerjaan (Febrianti et al., 2022). Indikator *work-life balance* umumnya meliputi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Keseimbangan waktu berarti adanya proporsi waktu yang memadai antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan keterlibatan menunjukkan kemampuan individu terlibat secara optimal dalam dua peran tersebut. Keseimbangan kepuasan berarti individu merasa puas baik pada aspek pekerjaan maupun kehidupan personal. Dasar indikator ini sejalan dengan sebuah temuan yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena karyawan mampu menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang (Yanti & Meutia, 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan kebijakan fleksibilitas kerja, cuti yang memadai, dan budaya kerja sehat.

Variabel kedua adalah *psychological capital*. *Psychological capital* adalah modal psikologis positif yang dimiliki individu untuk menghadapi tantangan kerja dan mencapai tujuan organisasi. Konsep ini terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Karyawan yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih percaya diri, tidak mudah menyerah, optimis menghadapi perubahan, dan mampu bangkit dari tekanan kerja. Sebuah penelitian menemukan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai PT X. Hal ini berarti semakin tinggi modal psikologis karyawan, maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari Perusahaan (Hermawan et al., 2024). Indikator *psychological capital* dijelaskan sebagai berikut. Pertama, *Self-efficacy* yaitu keyakinan individu atas kemampuannya menyelesaikan tugas. Kedua, *Hope* merupakan dorongan mencapai tujuan disertai kemampuan mencari jalan alternatif ketika menghadapi hambatan. Ketiga, *Optimism* berarti keyakinan bahwa hasil baik dapat dicapai. Keempat, *Resilience* yaitu kemampuan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan. Berdasarkan empat indikator itu, sebuah penelitian menemukan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis positif yang mampu menekan stres kerja dan kecenderungan *turnover* karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi modal psikologis karyawan, maka semakin besar kemungkinan karyawan bertahan dalam organisasi (Avey et al., 2009).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah retensi karyawan. Indikator retensi karyawan umumnya meliputi keinginan bertahan dalam organisasi, loyalitas terhadap perusahaan, komitmen jangka panjang, serta kesediaan merekomendasikan tempat kerja kepada orang lain. Retensi meningkat ketika karyawan merasakan kepuasan kerja dan

pembagian waktu kerja yang adil. Dengan demikian, retensi dapat dilihat dari kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja dan memiliki ikatan positif dengan organisasi (Isni et al., 2022).

Hubungan antara *work-life balance* dan retensi karyawan dapat dijelaskan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan membuat karyawan merasa kebutuhan pribadinya dihargai perusahaan. Ketika individu mampu menjalankan tanggung jawab kerja tanpa mengorbankan kehidupan keluarga atau sosial, maka stres menurun dan loyalitas meningkat. Penelitian lain menunjukkan bahwa *work-life balance* meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Maka secara teoritis *work-life balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan (Febrianti et al., 2022). Hubungan antara *psychological capital* dan retensi karyawan terjadi karena modal psikologis membantu individu bertahan menghadapi tekanan kerja. Karyawan yang optimis, percaya diri, dan tangguh cenderung tidak mudah menyerah serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi. *Psychological capital* menurunkan *turnover intention*, sehingga secara logis dapat meningkatkan retensi. Artinya, semakin baik kondisi psikologis positif (Hermawan et al., 2024).

Secara simultan, *work-life balance* dan *psychological capital* diduga berpengaruh terhadap retensi karyawan. *Work-life balance* mewakili dukungan eksternal dari organisasi, sedangkan *psychological capital* mewakili kekuatan internal individu. Ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja seimbang dan karyawan memiliki modal psikologis tinggi, maka peluang bertahan akan semakin besar. Kombinasi faktor eksternal dan internal ini penting dalam menjelaskan keputusan karyawan untuk tetap bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat *research gap* yang mendasari penelitian ini. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya menempatkan *work-life balance* sebagai prediktor kepuasan kerja, bukan langsung terhadap retensi karyawan. Kedua, penelitian mengenai *psychological capital* lebih banyak dikaitkan dengan *turnover intention* daripada retensi karyawan. Ketiga, masih terbatas penelitian yang menguji pengaruh *work-life balance* dan *psychological capital* secara simultan dalam satu model penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh kedua variabel terhadap retensi karyawan secara parsial maupun simultan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

**H2:** *Psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

**H3:** *Work-life balance* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan *psychological capital*, terhadap variabel terikat berupa retensi karyawan melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik. Metode survei digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara terstruktur. Penelitian kuantitatif tepat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui instrumen terukur dan pengolahan statistik (D. Sugiyono, 2013).

Lokasi penelitian dilaksanakan pada perusahaan JKM Sidoarjo dengan populasi seluruh pekerja karyawan swasta yang berjumlah 70 orang. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai tujuan penelitian. Karena jumlah populasi relatif terbatas, maka jumlah sampel juga sama dengan populasi atau disebut sampel jenuh (Nugraha, 2022). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data

sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan JKM Sidoarjo. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, profil organisasi, literatur, jurnal ilmiah, serta referensi lain yang mendukung penelitian. Kombinasi data primer dan sekunder penting untuk meningkatkan kelengkapan informasi dalam penelitian kuantitatif (Situmorang et al., 2010).

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Variabel *work-life balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel *psychological capital* diukur melalui indikator *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Sementara retensi karyawan diukur melalui keinginan bertahan, loyalitas, komitmen jangka panjang, dan kesediaan merekomendasikan perusahaan sebagai tempat kerja. Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui ketepatan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas bertujuan mengetahui konsistensi jawaban responden. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Alfiatunnisa et al., 2022).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda karena penelitian ini memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan *work-life balance* dan *psychological capital* terhadap retensi karyawan. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- $Y$  = retensi karyawan
- $a$  = konstanta
- $b_1, b_2$  = koefisien regresi
- $X_1$  = *work-life balance*
- $X_2$  = *psychological capital*
- $e$  = kesalahan pengganggu

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya dilakukan uji  $t$  untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial, uji  $F$  untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap retensi karyawan. Regresi linear berganda efektif digunakan dalam penelitian sumber daya manusia untuk menjelaskan hubungan beberapa faktor terhadap satu variabel hasil (Nugraha, 2022). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS sehingga hasil analisis dapat diperoleh secara sistematis, akurat, dan mudah diinterpretasikan (Ghozali, 2016). Dengan metode penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh *work-life balance* dan *psychological capital* terhadap retensi karyawan pada perusahaan JKM Sidoarjo.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data jawaban responden sebanyak 70 orang dari karyawan Perusahaan JKM di Sidoarjo, diolah ke dalam beberapa uji instrument data dan uji asumsi klasik berikut ini dalam sebuah rangkuman.

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Semua Uji Data Jawaban Responden**

| No. | Jenis Uji                  | Indikator /<br>Dasar<br>Penilaian            | Hasil Perhitungan                                              | Kesimpulan                        |
|-----|----------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1   | Uji Validitas              | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel} (0,235)$ | Seluruh item X1, X2, dan Y memiliki $r \text{ hitung} > 0,235$ | Seluruh item Valid                |
| 2   | Uji Reliabilitas X1        | Cronbach Alpha $> 0,70$                      | 0,865                                                          | Reliabel                          |
| 3   | Uji Reliabilitas X2        | Cronbach Alpha $> 0,70$                      | 0,901                                                          | Reliabel                          |
| 4   | Uji Reliabilitas Y         | Cronbach Alpha $> 0,70$                      | 0,887                                                          | Reliabel                          |
| 5   | Uji Normalitas             | Sig. $> 0,05$ / residual normal              | Skewness = 0,214 ; Kurtosis = -0,531                           | Data Normal                       |
| 6   | Uji Multikolinearitas X1   | Tolerance $> 0,10$ ; VIF $< 10$              | Tolerance = 0,742 ; VIF = 1,347                                | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| 7   | Uji Multikolinearitas X2   | Tolerance $> 0,10$ ; VIF $< 10$              | Tolerance = 0,742 ; VIF = 1,347                                | Tidak terjadi multikolinearitas   |
| 8   | Uji Heteroskedastisitas X1 | Sig. $> 0,05$ / tidak ada gejala             | Korelasi residual = 0,118                                      | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| 9   | Uji Heteroskedastisitas X2 | Sig. $> 0,05$ / tidak ada gejala             | Korelasi residual = 0,094                                      | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: data diolah

Berdasarkan rangkuman hasil pengujian semua uji di tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance*, *psychological capital*, dan retensi karyawan dinyatakan valid karena nilai  $r \text{ hitung}$  lebih besar dari  $r \text{ tabel}$ , sehingga setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Selanjutnya, nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik atau reliabel (Ghozali, 2016). Pada uji asumsi klasik, data residual dinyatakan berdistribusi normal karena nilai *skewness* dan *kurtosis* masih berada dalam batas yang dapat diterima. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10, sehingga tidak terdapat hubungan yang terlalu tinggi antar variabel bebas. Selain itu, uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai korelasi residual yang rendah, sehingga varians residual bersifat konstan. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas (P. D. Sugiyono, 2017). Dengan demikian, seluruh hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi yang dirangkum dalam tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2. Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F, Koefisien Determinasi**

| No | Pengujian      | Variabel / Indikator              | Hasil     | Sig.  | Keterangan                  |
|----|----------------|-----------------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| 1  | Regresi Linear | Konstanta                         | 5,214     | 0,001 | Signifikan                  |
| 2  | Regresi Linear | <i>Work-life balance</i> (X1)     | B = 0,428 | 0,000 | Pengaruh positif signifikan |
| 3  | Regresi Linear | <i>Psychological capital</i> (X2) | B = 0,517 | 0,000 | Pengaruh positif signifikan |
| 4  | Uji t          | X1 terhadap Y                     | t = 4,196 | 0,000 | H1 diterima                 |

|   |                       |                      |              |       |                          |
|---|-----------------------|----------------------|--------------|-------|--------------------------|
| 5 | Uji <i>t</i>          | X2 terhadap Y        | $t = 5,442$  | 0,000 | H2 diterima              |
| 6 | Uji <i>F</i>          | X1 dan X2 terhadap Y | $F = 52,431$ | 0,000 | H3 diterima              |
| 7 | Koefisien Determinasi | R                    | 0,781        | -     | Hubungan kuat            |
| 8 | Koefisien Determinasi | R Square             | 0,610        | -     | Kontribusi 61,0%         |
| 9 | Koefisien Determinasi | Adjusted R Square    | 0,598        | -     | Kontribusi efektif 59,8% |

Sumber: data diolah

Berdasarkan rangkuman hasil di tabel 2 diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut ini:  $Y = 5,214 + 0,428X_1 + 0,517X_2$ . Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel *work-life balance* dan *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Nilai koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,428 menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan retensi karyawan, sedangkan *psychological capital* sebesar 0,517 menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh lebih dominan dalam meningkatkan retensi karyawan. Hasil uji *t* menunjukkan kedua variabel berpengaruh signifikan secara parsial karena nilai signifikansi masing-masing sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji *F* sebesar 52,431 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,598 menunjukkan bahwa 59,8% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan *psychological capital*, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan retensi karyawan dapat dilakukan melalui perbaikan keseimbangan kerja dan penguatan kondisi psikologis karyawan.

### H1: Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel *work-life balance* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 4,196 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H1 diterima. Hal ini berarti, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan JKM Sidoarjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan milenial perusahaan *startup* di Jakarta (Pratama & Setiadi, 2021). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan faktor yang mendorong loyalitas dan retensi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa keseimbangan kerja mampu meningkatkan keinginan bertahan dalam organisasi. Namun, penelitian tersebut tidak secara langsung menguji retensi karyawan, melainkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memperluas temuan sebelumnya dengan membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh langsung terhadap retensi karyawan.

### H2: Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Retensi Karyawan (H2)

Berdasarkan hasil uji *t*, variabel *psychological capital* memperoleh nilai *t* hitung sebesar 5,442 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H2 diterima. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan JKM Sidoarjo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan sebuah penelitian yang menyatakan bahwa *psychological capital* berperan sebagai variabel moderator pada hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan memiliki keinginan keluar kerja yang lebih rendah (Harahap, 2021). Dengan demikian, semakin rendah *turnover intention*, maka semakin tinggi retensi karyawan. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa *psychological capital* merupakan sumber daya psikologis positif yang mampu menekan stres kerja dan menurunkan kecenderungan *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif karyawan menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja di dalam organisasi (Avey et al., 2009). Dengan membandingkan hasil uji *t* penelitian ini yang menunjukkan pengaruh signifikan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian konsisten dengan penelitian sebelumnya. Bahkan, dalam penelitian ini *psychological capital* menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi retensi karyawan karena memiliki nilai *t* hitung terbesar dibandingkan variabel *work-life balance*.

### **H3: Pengaruh *Work-life Balance* dan *Psychological Capital* terhadap Retensi Karyawan**

Berdasarkan hasil uji *F*, diperoleh nilai *F* hitung sebesar 52,431 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga H3 diterima. Hal ini berarti retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi faktor eksternal berupa kebijakan keseimbangan kerja, tetapi juga faktor internal berupa kondisi psikologis positif. Jika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang seimbang dan karyawan memiliki modal psikologis yang baik, maka kemungkinan karyawan bertahan akan semakin tinggi. Temuan ini memperkuat penelitian yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kerja meningkatkan sikap positif karyawan terhadap Perusahaan (Triana & Suratman, 2022). Dalam penelitian ini, efek tersebut terbukti berlanjut pada peningkatan retensi karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* dan *psychological capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan pada perusahaan JKM Sidoarjo. Hasil uji *t* menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Variabel *psychological capital* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga karyawan yang memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan daya tahan yang baik cenderung lebih mampu bertahan dalam organisasi.

Selain itu, hasil uji *F* menunjukkan bahwa *work-life balance* dan *psychological capital* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor eksternal berupa kebijakan perusahaan serta faktor internal berupa kekuatan psikologis karyawan. Dari kedua variabel tersebut, *psychological capital* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi retensi karyawan karena memiliki nilai *t* hitung lebih besar dibandingkan *work-life balance*.

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi retensi karyawan, seperti

kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau *employee engagement*, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri lain atau menggunakan metode kualitatif maupun *mixed methods* agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

## Referensi

- Alfiatunnisa, E., Khairunnisa, H. Z., Hayati, S., & Maulida, V. L. (2022). Uji validitas dan reliabilitas terhadap kemandirian siswa sekolah dasar kelas 1. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan Penelitian*, 3(2), 29–36.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693.
- Febrianti, N., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Work life balance dan kepuasan kerja: mediasi motivasi intrinsik. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(4), 384–389.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Harahap, A. (2021). Peran perceived organizational support dan psychological capital sebagai moderator pada hubungan antara job insecurity dan turnover intention. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Hermawan, A., Sartika, D., & Permana, R. H. (2024). Pengaruh psychological capital terhadap turnover intention pada pegawai PT. X. *Jurnal Riset Psikologi*, 17–24.
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan retensi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 68–83.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Nurdiannova, A., & Handu, A. (2024). Pengaruh Kerja Tim, Kepuasan Kerja, Niat Untuk Berhenti Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 19(2), 67–79.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 145–159.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 487820.
- Situmorang, S. H., Muda, I., Doli, M., & Fadli, F. S. (2010). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis*. USUpress.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Triana, N., & Suratman, A. (2022). The Influence of Work Life Balance and Work Discipline on Employee Performance. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(1), 222–247.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 98–105.