

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN RETENSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA
UMKM TOKO BIKI AMBON
RASYIIQA KISARAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar S1 Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : DELIA NUR OKTAVIANI
NPM : 2105160347
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang di selenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DELIA NUR OKTAVIANA
NPM : 2105160347
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA UMKM TOKO BINA SARUN RASYIDHA KISARAN
Dinyatakan : (A) *Lulus ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk menempuh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Dr. MUHAMMD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Penguji II

(IRMA CHRISTIANA., S.E., M.M)

Pembimbing

(Prof. Dr. Ir. R. SABRINA., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DELIA NUR OKTAVIANI
N.P.M : 2105160347
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA UMKM TOKO BIKI AMBON RASYIIQA KISARAN.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Prof. Ir. R. Sabrina, M.Si.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

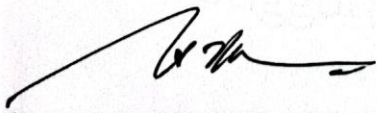
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Delia Nur Oktaviani
NPM : 2105160347
Dosen Pembimbing : Prof. Ir. R. Sabrina, M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Work Life Balance* dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiqa Kisaran.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Pembacaan jurnal - Koneksi antara variabel-variabel dalam penelitian - Analisis hasil penelitian dan saran untuk penelitian	11/1/2024	Prof. R. Sabrina
Bab 2	- Pembacaan bab 2 secara keseluruhan - Koneksi yang lebih mendalam	12/1/2024	Prof. R. Sabrina
Bab 3	- Analisis data untuk Superjelas & diinterpretasikan secara kualitatif	28/1/2025	Prof. R. Sabrina
Bab 4	- Cek Uji Signifikan, dan nilai yang diperoleh - Interpretasi Signifikan dan non-signifikan terhadap H0 - Apakah bisa digunakan untuk R-Square	28/1/2025	Prof. R. Sabrina
Bab 5	- Pembacaan materi & pengulangan	10/1/2025	Prof. R. Sabrina
Daftar Pustaka	menurut Mendeley	09/1/2025	Prof. R. Sabrina
Persetujuan Sidang Meja Hijau	see major seminar proposal	12/1/2025	Prof. R. Sabrina

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Prof. Ir. R. Sabrina, M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

إشهادي

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Delia Nur Oktaviani
NPM : 2105160347
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Work-Life Balance dan Retensi Karyawan terhadap Kinerja pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiqa Kisaran**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan

Delia Nur Oktaviani

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA UMKM TOKO BIKA AMBON RASYIIQA KISARAN

Delia Nur Oktaviani

Program Studi: Manajemen

E-mail : delianuroktaviani83@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Work-Life Balance dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 30 orang yang merupakan karyawan UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Pengolahan data pada penelitian menggunakan *software* Smart PLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Work-Life Balance dengan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,910. Selain itu, retensi karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,975. Hasil perhitungan lebih lanjut menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan retensi karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,967. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Work-Life Balance dan retensi karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Retensi Karyawan, Kinerja Karyawan, UMKM.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMPLOYEE RETENTION ON PERFORMANCE AT UMKM TOKO BIKA AMBON RASYIIQA KISARAN

Delia Nur Oktaviani

Program Study: Management

E-mail: delianuroktaviani83@gmail.com

This study to examine the effect of Work-Life Balance and employee retention on employee performance at UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran. The population and sample in this study consisted of all 30 employees working at UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa. The research method used is quantitative analysis. Data collection was conducted using a questionnaire technique. Data analysis was performed using statistical analysis, specifically the Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM). Data processing in this study was carried out using Smart PLS 4 software. The results of the study indicate that there is a positive influence between Work-Life Balance and employee performance, with a correlation value of 0.910. Additionally, employee retention also has a positive effect on employee performance, with a correlation value of 0.975. Further calculations show that Work-Life Balance and employee retention simultaneously affect employee performance, with an R Square value of 0.967. This demonstrates that the better the Work-Life Balance and employee retention, the higher the employee performance at UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran.

Keywords: Work-Life Balance, Employee Retention, Employee Performance, UMKM.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur selalu kita ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya. Shalawat dan salam selalu terucapkan untuk baginda Nabi Muhammad SAW yang memberikan kemudahan dan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Work-Life Balance dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Pada Toko Bika Ambon Rasyiqa Kisaran”**.

Adapun tugas akhir ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari dalam penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penulisan maupun dari segi materi. Namun demikian, penulis berusaha semaksimal mungkin agar penulisan tugas akhir ini selesai dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diterima dan disetujui pada saat sidang meja hijau tugas akhir. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir ini. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini, penulis pastinya mendapatkan banyak bantuan baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak. Penulis menyapaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman baru, dukungan serta doa. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Agussani., M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta jajarannya.
2. Bapak Assoc Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Prof. Dr. Ir. R. Sabrina., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan nasihat, bimbingan dan petunjuk dengan penuh kesabaran serta motivasi yang selalu mengalir selama penulisan proposal skripsi ini.
7. Ibu Raihanah Daulay, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan masukan selama perkuliahan.
8. Dosen Penguji saya ketika sempro Ibu. Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si., saya ucapkan banyak terimakasih atas bantuannya telah membimbing saya untuk memperbaiki tugas akhir ini.

9. Kepada Bapak Dr. Muhammad Andi Prayogi., S.E., M.Si., sebagai dosen penguji I dan Ibu Irma Christiana., S.E., M.M., sebagai dosen penguji II saat siding meja hijau yang telah memberikan nilai yang baik dan masukan untuk penyempurnaan tugas akhir ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Seluruh staf dan Pegawai Biro Manajemen yang terus membantu saya dalam proses kelengkapan dokumen tugas akhir ini.
12. Kepada suami saya Iyan Saputra Lubis terima kasih atas kesabaran, pengertian, dan dukungan yang tidak pernah surut. Anda selalu menjadi pendorong utama dalam setiap langkah yang saya ambil.
13. Kepada anak saya Mezio Alvarendra Wijaya yang tercinta terima kasih atas keceriaan dan pengertian yang selalu mampu membawa kebahagiaan dalam setiap hari saya, meskipun harus berbagi waktu antara keluarga dan studi. Semoga selalu diberkahi dengan kebahagiaan, kesehatan, dan kesuksesan di masa depan.
14. Teristimewa orang tua penulis kandung Ayahanda Surya Ramli dan Ibunda Dede Wati tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan proposal skripsi ini.
15. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian proposal skripsi ini.

16. Teman-teman yang telah membantu dalam perjalanan saya untuk mengurus kelengkapan tugas akhir ini dan memberikan semangat, terkhusus kepada teman saya yang bernama Tria Andani Hamsar Nst.
17. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Akhir kata atas segala bimbingan dan bantuan yang sudah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT semoga diberikan balasan atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Medan, 2025

Penulis

Delia Nur Oktaviani

NPM :2105160347

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
BAB 2	14
KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Kinerja	14
2.1.2. Work-Life Balance	23
2.1.3. Retensi	32
2.2. Kerangka Konseptual	43
2.2.1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja	43
2.2.2. Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja.....	45
2.2.3. Pengaruh Work-Life Balance dan Retensi Terhadap Kinerja	46

2.3. Hipotesis	47
BAB 3	49
METODE PENELITIAN	49
3.1. Jenis Penelitian	49
3.2. Devenisi Operasional variabel.....	49
3.2.1. Variabel Dependent.....	49
3.2.2. Variabel Independent	50
3.3. Tempat dan Waktu Penelzaitian.....	52
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	53
3.4.1. Populasi.....	53
3.4.2. Sampel	54
3.5. Teknik Pengumpulan Data	54
3.6. Teknik Analisis Data.....	56
3.6.1 Analisis Outer Model	59
3.6.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	60
3.6.3. Uji Hipotesis	61
BAB 4	63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1. Hasil Penelitian.....	63
4.1.1. Deskripsi data	63
4.1.2. Identitas Responden.....	64
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian	71
4.2. Analisis Data.....	79
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	79
4.2.1. Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	82
4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data	92
4.3.1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.3.2 Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.3.3. Pengaruh Work-Life Balance dan Retensi Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	94
BAB 5	96
PENUTUP.....	96

5.1. Kesimpulan.....	96
5.2. Saran.....	97
5.3 Keterbatasan Penelitian	98
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Indikator Kinerja Karyawan	50
Tabel 2 - Indikator Work-Life Balance	51
Tabel 3 - Indikator Retensi Karyawan	51
Tabel 4 - Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 5 - Daftar Jabatan	53
Tabel 6 - Skala Likert.....	56
Tabel 7 - Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 8 - Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 9 - Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)	71
Tabel 10 - Skor Angket untuk Variabel Work-Life Balance (X1).....	74
Tabel 11 - Skor Angket untuk Variabel Retensi Karyawan (X2).....	76
Tabel 12 - Convergent Validity	79
Tabel 13 - Cronbach's alpha.....	81
Tabel 14 - Hasil Uji R-Square	82
Tabel 15 - Hasil Uji F-Square.....	83
Tabel 16 - Hasil Path Coefficients (Hipotesis)	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja	44
Gambar 2 - Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja	46
Gambar 3 - Kerangka Konseptual	47
Gambar 4 - Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Gambar 5 - Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Gambar 6 - Pengujian Hipotesis Dari SEM-PLSPLS	85
Gambar 7 - Bootsraping	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah Perusahaan ataupun industri aset terpenting untuk kesuksesan adalah sumber daya manusia (SDM). Dimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan orang-orang yang bekerja di suatu organisasi.

Menurut Flippo (1976) pengertian MSDM adalah *“personnel management is the planning organizing, directing and controlling of the procurement development, compensation, integration, and main tenence of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”*. (Nabila Pamela, 2021).

Menurut Gary Dessler dalam bukunya *Human Resource Management*, pengelolaan sumber daya manusia yang strategis merupakan kunci utama dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dessler menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana operasional semata, tetapi juga memiliki peran vital sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan sistem MSDM yang terstruktur dan efektif, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, menghadapi tantangan bisnis yang kompleks, serta memastikan keberlangsungan dan daya saing dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Para ahli dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), seperti Gary Dessler, David Ulrich, dan Michael Armstrong, menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara proaktif, fleksibel, dan strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan mengedepankan MSDM yang adaptif terhadap perubahan, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, membangun budaya kerja yang produktif dan efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inklusivitas.

David Ulrich (1997) dalam konsep *Strategic Partner* menyatakan bahwa fungsi SDM tidak hanya administratif, melainkan harus menjadi mitra strategis yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2006), yang menyebutkan bahwa pendekatan MSDM yang terbuka dan kolaboratif mampu meningkatkan motivasi karyawan serta mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, kinerja sumber daya manusia yang optimal dapat dicapai melalui pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Gary Dessler (2013) menegaskan bahwa tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan termotivasi merupakan aset utama yang dapat mendorong produktivitas serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki pandangan strategis terhadap pengelolaan SDM agar mampu bersaing di pasar dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Kasmir, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat diberikan organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengikuti prestasi kerja.

Menurut Bernardin dan Russell (1993), kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan yang dapat diamati dan diukur secara objektif. Kinerja bukan hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan akhir, tetapi juga mencakup bagaimana proses pencapaian tersebut berlangsung, termasuk usaha, perencanaan, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Pandangan ini didukung oleh Robbins dan Coulter (2012), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Lebih lanjut, Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan kontribusi nyata terhadap tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga proses yang dilalui dalam mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, pemahaman tentang kinerja perlu mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif, serta mempertimbangkan konteks kerja, efektivitas, dan efisiensi dari setiap aktivitas yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kinerja baik berperan penting dalam mencapai target dan sasaran perusahaan. Ini karena kontribusi positif setiap individu berdampak langsung pada produktivitas keseluruhan tim dan organisasi juga turut menjaga kualitas produk atau layanan perusahaan, sehingga membantu membangun kepercayaan dan reputasi positif di mata pelanggan dan mitra bisnis. Dengan kinerja yang baik, karyawan tidak hanya membantu perusahaan mencapai

tujuannya, tetapi juga mendapatkan keuntungan bagi diri mereka sendiri melalui perkembangan karir dan pengalaman kerja yang lebih memuaskan.

Kinerja memang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *Work-Life Balance* dan retensi karyawan. Perusahaan yang memprioritaskan dua faktor ini biasanya memiliki kinerja yang lebih baik karena karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal dan berkomitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

Parkes & Langford (2019) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Dalam era modern, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau yang dikenal sebagai *Work-Life Balance* menjadi salah satu isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini penting karena ketidak seimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas serta kinerja karyawan. Kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh bagaimana *Work-Life balance* dikelola dan bagaimana perusahaan mempertahankan karyawannya. (Asari, 2022)

Selain itu retensi karyawan juga mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2000) mendefinisikan retensi karyawan adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa terikat dan ingin bertahan di perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja di

perusahaan membawa pengalaman dan pengetahuan yang berharga. Karyawan yang berpengalaman dapat lebih cepat menyelesaikan tugas, membuat keputusan yang lebih baik, dan memberikan mentoring kepada karyawan baru. Ini berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi, karena pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari waktu ke waktu sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang loyal biasanya akan berusaha lebih keras untuk mencapai target perusahaan dan merasa bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi. (Putri & Arwiyah, 2019)

Bika Ambon Rasyiqa adalah salah satu produk makanan tradisional yang berasal dari Sumatera Utara, khususnya kota Medan. Meskipun nama kue ini mengandung kata "Ambon", kue ini justru lebih dikenal sebagai produk khas Medan. Ciri khas Bika Ambon terletak pada tekstur yang kenyal dan berlubang-lubang di bagian dalamnya, serta aroma harum yang dihasilkan dari bahan-bahan seperti daun jeruk, daun pandan, dan serai. Rasa manis yang pas dan teksturnya yang unik membuat Bika Ambon digemari oleh berbagai kalangan, baik sebagai camilan sehari-hari maupun oleh-oleh khas dari Medan. Di tengah pesatnya pertumbuhan industri makanan di Indonesia, Bika Ambon tetap mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu makanan tradisional yang digemari oleh masyarakat luas. Meskipun kue ini sudah sangat populer, masih terdapat banyak peluang untuk mengembangkan bisnis Bika Ambon, baik dari segi diversifikasi produk maupun pemasaran. Kue ini tidak hanya dijual dalam bentuk konvensional, tetapi juga dapat dikemas dalam bentuk inovatif seperti rasa-rasa baru, ukuran mini, atau dikombinasikan dengan bahan-bahan lokal lainnya yang sedang tren.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, terutama di sektor ritel seperti Toko Bika Ambon, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama perusahaan.

Masalahnya adalah kinerja karyawan di Toko Bika Ambon Rasyiqa Kisaran belum optimal. Hal ini terlihat dari ada keluhan pelanggan tentang pelayanan yang merasa dilayani dengan lambat, terbukti dari survei kepuasan pelanggan melalui survei yang dilakukan secara langsung ini mencerminkan masalah kinerja disebabkan jika pelayanan kurang optimal. Sikap yang kurang ramah diambil dari ulasan dan feedback dari Media Sosial, pelanggan sering mengekspresikan keluhan mereka di platform seperti media sosial (Instagram, Facebook) misalnya pelanggan yang pernah berbelanja di toko dilayani dengan sikap yang kurang ramah oleh staf sering muncul di sini, dan ini bisa menjadi indikasi jelas tentang masalah yang perlu diperbaiki, pelanggan akan beralih ke toko lain dan masalah dalam pelayanan dapat merusak reputasi toko di mata pelanggan, pelayanan langsung kepada pelanggan sangat penting, jika karyawan tidak fokus atau stres, kualitas pelayanan akan menurun. Selanjutnya masalah produk yang tidak sesuai harapan pelanggan dapat terlihat dari return produk bahwa pelanggan tidak puas dengan kualitas produk yang diterima yang menyebabkan ketidakpuasan.

Kemudian terlihat dari karyawan yang cenderung hanya bekerja berdasarkan instruksi tanpa menunjukkan inisiatif untuk meningkatkan proses kerja atau memberikan solusi terhadap masalah, hal ini terjadi karena karyawan yang tidak termotivasi berdampak menghambat proses kerja dan meningkatkan

biaya operasional. Dan kesalahan atau keterlambatan dalam menyampaikan informasi antar karyawan dapat memperlambat operasional toko.

Kondisi *work-life balance* di Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran masih belum cukup baik. Beberapa karyawan menghadapi masalah pribadi atau keluarga yang mengganggu konsentrasi dan kinerja mereka di tempat kerja. Misalnya, ada anggota keluarga yang sakit, masalah dengan anak-anak atau pasangan, atau tanggung jawab rumah tangga yang harus diselesaikan, yang membuat mereka sulit fokus atau menyelesaikan tugas pekerjaan. Jika karyawan membawa perasaan atau masalah pribadi mereka ke tempat kerja, hal ini bisa mempengaruhi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta menurunkan kualitas kinerja. Begitu juga sebaliknya, ketika masalah pekerjaan terlalu membebani pikiran mereka di rumah, karyawan mungkin merasa tidak bisa beristirahat dengan baik atau menikmati waktu bersama keluarga. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak bisa berbicara tentang masalah rumah tangga atau pribadi mereka tanpa ada stigma, ini bisa memperburuk kondisi *work-life balance* mereka. Akibatnya, mereka lebih memilih untuk menyembunyikan masalah mereka, yang semakin membebani mereka baik di rumah maupun di tempat kerja.

Retensi karyawan di perusahaan ini masih menjadi masalah yang signifikan. Meskipun tingkat turnover karyawan tidak tergolong tinggi, hal ini tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya di dalam organisasi. Indikasi masalah retensi ini lebih halus, terlihat dari ketidakterlibatan karyawan yang masih bertahan, yang mungkin bertahan bukan karena kepuasan kerja, tetapi karena alasan lain seperti ketergantungan finansial atau kurangnya pilihan

pekerjaan. Keadaan ini dapat mengarah pada rendahnya motivasi, kinerja yang kurang optimal, atau bahkan kurangnya komitmen terhadap tujuan perusahaan.

Banyak karyawan yang memilih untuk tetap bekerja meskipun mereka merasa tidak sepenuhnya puas dengan berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji yang dianggap tidak mencerminkan kontribusi mereka. Ketidakpuasan ini menjadi lebih terasa ketika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang adil, yang berpotensi menciptakan tantangan besar dalam menjaga karyawan yang berkualitas. Gaji yang rendah memberikan dampak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, yang dapat berujung pada tekanan finansial. Karyawan yang merasa kesulitan memenuhi kebutuhan dasar mereka lebih cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kompensasi lebih tinggi.

Selain itu, jika karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima jauh lebih rendah dibandingkan dengan rekan kerja yang memiliki posisi serupa di perusahaan lain, ini akan memperburuk ketidakpuasan dan mendorong mereka untuk mencari peluang di luar perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan kesejahteraan finansial karyawan, serta meningkatkan upaya dalam mempertahankan mereka melalui kompensasi yang lebih kompetitif dan perhatian terhadap kebutuhan mereka agar tidak kehilangan karyawan yang berkualitas.

Toko Bika Ambon Rasyiiqa dalam menjaga retensi karyawan melakukan liburan bersama dalam satu atau dua kali setahun, meskipun ini bukan satu-satunya faktor yang berpengaruh. Kegiatan seperti ini dapat berhubungan dengan retensi karyawan karena dapat mempererat hubungan antara sesama karyawan dan manajemen untuk kesempatan berinteraksi dalam suasana yang lebih santai,

meningkatkan rasa kebersamaan, serta menciptakan keterikatan emosional yang mengurangi perasaan terasing yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap Perusahaan. Selain itu, kegiatan sosial ini juga menunjukkan apresiasi perusahaan terhadap kerja keras karyawan, yang penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Liburan sebagai bentuk reward atau rekreasi bisa menjadi cara yang efektif membantu mengurangi stres dan burnout dengan memberi kesempatan untuk beristirahat, merefresh pikiran, dan kembali dengan energi lebih tinggi. Pengalaman positif ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan kenangan menyenangkan dan perusahaan yang peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan mereka lebih cenderung untuk bertahan dan memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat.

Secara keseluruhan, meskipun turnover tidak tinggi, masalah retensi yang lebih halus tetap perlu diatasi agar perusahaan dapat menjaga karyawan yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Berdasarkan kondisi dan fenomena masalah yang disampaikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **"Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran"**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, serta hasil dari observasi awal, wawancara dengan pihak manajemen, dan penyebaran angket pendahuluan kepada 30 karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, diketahui bahwa dalam tiga bulan terakhir, target penjualan tidak tercapai secara konsisten. Hasil angket juga menunjukkan bahwa sebanyak 60% responden menyatakan mereka hanya bekerja berdasarkan instruksi atasan tanpa menunjukkan inisiatif atau upaya untuk meningkatkan proses kerja. Kurangnya inisiatif ini berdampak pada rendahnya produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

2. *Work-life balance* karyawan masih belum baik.

Berdasarkan data angket, sekitar 40% responden mengaku mengalami kesulitan dalam memisahkan urusan pekerjaan dan masalah pribadi. Beberapa di antaranya menyebutkan bahwa tekanan pekerjaan sering terbawa ke dalam kehidupan rumah tangga, dan sebaliknya, permasalahan keluarga memengaruhi konsentrasi saat bekerja. Salah satu karyawan dalam wawancara juga menyampaikan bahwa suasana hati yang buruk akibat konflik di rumah membuatnya sulit fokus saat bertugas.

3. Retensi karyawan masih rendah.

Data internal menunjukkan bahwa tingkat pergantian karyawan (*turnover*) cukup tinggi dalam satu tahun terakhir, terutama pada bagian penjualan dan produksi. Hasil wawancara dengan beberapa mantan karyawan mengungkapkan bahwa belum adanya kebijakan atau strategi yang jelas dari pimpinan dalam mempertahankan karyawan berkinerja baik menjadi salah satu faktor penyebab. Hal ini diperkuat dengan hasil angket, di mana lebih dari 50% responden menyatakan belum pernah mendapatkan

informasi mengenai jenjang karier atau bentuk penghargaan atas kinerja mereka.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menjaga fokus penelitian, beberapa batasan masalah berikut akan diterapkan yaitu penelitian hanya akan dilakukan pada Toko Bika Ambon, sehingga hasiln ya tidak dapat digeneralisasikan untuk semua toko atau sektor bisnis lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak, tetapi dalam penelitian ini dibatasi hanya pada faktor *Work-Life Balance* dan retensi karyawan.

Penelitian ini hanya akan melibatkan karyawan yang bekerja di bagian produksi dan penjualan pada Toko Bika Ambon, tanpa mencakup manajemen tingkat atas.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work-Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bika Ambon Rasyiiqa?
2. Apakah Retensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bika Ambon Rasyiiqa?
3. Apakah *Work-Life Balance* dan Retensi Karyawan secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Bika Ambon Rasyiiqa?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada Toko Bika Ambon Rasyiiqa.
2. Mengetahui pengaruh retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bika Ambon Rasyiiqa.
3. Mengetahui pengaruh *Work-Life Balance* dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bika Ambon Rasyiiqa.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Menambah wawasan dan literatur terkait pengaruh *Work-Life Balance* dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan di industri ritel, khususnya di sektor makanan.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Bagi Toko Bika Ambon, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan retensi karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait kesejahteraan dan manajemen karyawan.
 - b. Bagi manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memahami lebih baik pentingnya mempertahankan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja

yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

3. Manfaat Akademis:

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada *Work-Life Balance*, retensi karyawan, dan kinerja karyawan di berbagai sektor bisnis.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Peridawaty & Kristinae (2020), “Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing”. Kinerja karyawan merupakan ukuran dari prestasi kerja, yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan individu, kelompok atau organisasi. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dan menjadi ukuran kontribusi karyawan terhadap organisasi (Toendan, 2022).

Menurut Rismawati & Mattalata (2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun menurut Widodo (2012) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Dewi & Mashar (2019) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Selain itu menurut Sutrisno (2020), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Prastyorini et al., 2024).

2.1.1.2. Karakteristik Kinerja

Menurut Baloch (2019), terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Dapat mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realitas.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

2.1.1.3. Tujuan kinerja

Menurut Rivai (2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.1.4. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.

2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.1.5. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Soeprahinto (1996) ada beberapa aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan.
- b. Kuantitas pekerjaan.
- c. Kemampuan bekerja sendiri.
- d. Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e. Kemampuan memecahkan persoalan.

Aspek-aspek kinerja pegawai menurut Prabu Mangekunegara (2010) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

- c. Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan.

2.1.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks individu, tim, atau organisasi. Berikut adalah beberapa factor-faktor yang sering berkontribusi terhadap kinerja:

Menurut Mangkunegara (2017) Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan *keahliannya* (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi Menurut

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2018), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4) Kerja Sama Tim (Team Work)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5) Kreatifitas (*Creativity*)

kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (*Initiatif*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan untuk mengambil sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.1.7. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017), Indikator kinerja karyawan adalah:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai, pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang diidentifikasi oleh standar, Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “real goals” atau tujuan sebenarnya, Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4) Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, kompetensi memungkinkan seseorang

mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian, banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Menurut Bintoro (2017). Indikator untuk kinerja karyawan ada lima yaitu:

1) Kualitas

Merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2. Work-Life Balance

2.1.2.1. Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Handayani dan Adiyanti (2015) *Work-Life Balance* merupakan kondisi dimana individu merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan dalam menjalani peran baik peran pekerjaan maupun keluarga, serta minimalnya konflik yang dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam menentukan skala prioritas dari peran yang dialaminya.

Menurut Astiti dan Bintang (2016) mengatakan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan dan pada keluarga.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance merujuk pada kondisi seimbang antara peran formal dalam pekerjaan dengan peran dalam kehidupan pribadi yang dimiliki individu, tanpa mengorbankan salah satu peran tersebut, serta meminimalkan konflik antara kedua peran tersebut (Paembong et al., 2023).

Menurut Berk & Gundogmus (2018) mendefinisikan work life balance sebagai dukungan organisasi untuk aspek kehidupan pribadi karyawan seperti pekerjaan yang mempunyai jam fleksibel, perawatan dependen dan cuti keluarga/pribadi.

Menurut Mendis & Weerakkody (2017), work life balance merupakan pola kerja yang memungkinkan karyawan menggabungkan antara tanggung jawab karyawan di tempat kerja dengan tanggung jawab karyawan yang lain seperti merawat anak atau saudara yang sudah lanjut usia.

Menurut Obiageli et al. (2015), work life balanced merupakan konflik peran yang terjadi ketika peran seseorang sebagai karyawan tidak sesuai dengan bidang lain seperti menjadi pasangan, orang tua, atau kegiatan keagamaan, kegiatan rekreasi, dll. (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

2.1.2.2. Dimensi Work-Life Balance

Berikut ini adalah dimensi Work-Life Balance menurut Paembong et al. (2023), yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), yang mengacu pada

seberapa jauh pekerjaan mengganggu urusan pribadi. *Personal Life Interference with Work (PLIW)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan,

1. *Personal Life Enhancement with Work (PLEW)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja,
2. *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)* dimensi ini mengacu pada seberapa jauh urusan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

2.1.2.3. Komponen-komponen Work-Life Balance

Komponen *Work-Life Balance* (WLB) adalah elemen-elemen yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Memastikan keseimbangan ini penting untuk kesehatan mental, kepuasan hidup, dan produktivitas (Pamela, 2021).

Menurut Davison (2014) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* mencakup enam komponen: manajemen diri, manajemen waktu, manajemen stres, manajemen perubahan, manajemen teknologi, manajemen waktu luang. Berikut adalah penjelasan dari setiap komponen:

1. Manajemen Diri

Merupakan kemampuan untuk mengelola diri sendiri, mencakup kesadaran akan tujuan, nilai, dan prioritas hidup. Manajemen diri melibatkan pengendalian emosi, disiplin diri, serta kemampuan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan tujuan dan kebutuhan pribadi. Seseorang yang

memiliki manajemen diri yang baik cenderung lebih terarah, terorganisir, dan produktif, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

2. Manajemen Waktu

Berfokus pada kemampuan untuk mengatur dan memanfaatkan waktu secara efektif, dengan membuat prioritas, mengatur jadwal, dan membatasi waktu untuk setiap aktivitas agar lebih efisien. Manajemen waktu yang baik membantu seseorang menyelesaikan tugas tepat waktu dan memiliki waktu yang cukup untuk aktivitas di luar pekerjaan, mengurangi stres akibat penundaan, dan meningkatkan produktivitas.

3. Manajemen Stres

Mencakup kemampuan untuk mengenali, mengelola, dan mengurangi stres, terutama yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan atau masalah pribadi. Manajemen stres yang efektif melibatkan teknik seperti meditasi, olahraga, relaksasi, atau bahkan waktu istirahat yang cukup. Tujuannya adalah untuk menjaga kesehatan mental dan fisik, sehingga seseorang mampu tetap tenang dan produktif meskipun menghadapi tekanan.

4. Manajemen Perubahan

Adalah kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan atau kehidupan pribadi, seperti perubahan tugas, lingkungan kerja, atau peristiwa besar dalam hidup. Manajemen perubahan melibatkan keterampilan untuk menerima perubahan, mengembangkan fleksibilitas, dan merencanakan langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi perubahan tersebut. Ini penting agar seseorang tetap merasa aman dan tidak mudah stres ketika menghadapi situasi yang baru atau tidak terduga.

5. Manajemen Teknologi

Merujuk pada kemampuan untuk memanfaatkan teknologi secara bijak dalam kehidupan sehari-hari. Ini termasuk pengaturan penggunaan perangkat digital, seperti mengelola notifikasi, menentukan waktu penggunaan perangkat elektronik, serta menggunakan alat digital yang mendukung produktivitas. Manajemen teknologi yang baik membantu menghindari gangguan dan menjaga fokus, sekaligus memanfaatkan teknologi untuk memudahkan pekerjaan dan aktivitas pribadi.

6. Manajemen Waktu Luang

Berfokus pada kemampuan untuk merencanakan dan memanfaatkan waktu luang untuk aktivitas yang menyegarkan atau produktif, seperti hobi, rekreasi, atau kegiatan sosial. Manajemen waktu luang yang efektif membantu seseorang menjaga keseimbangan hidup dan mencegah kelelahan dengan menyediakan waktu untuk rehat atau melakukan kegiatan yang meningkatkan kebahagiaan dan kepuasan pribadi.

2.1.2.4. Keuntungan Program Work-Life Balance

Menurut (Pamela, 2021). *Work-Life Balance* memiliki berbagai manfaat yang berdampak positif bagi individu dan organisasi antara lain:

a. Mengurangi absensi

Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.

b. Mengurangi turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

c. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

d. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbandung lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

e. Retensi klien

Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

2.1.2.5. Program Work-life Balance

Menurut (Ardiansyah & Surjanti, 2020) program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk flextime, job sharing, telecommunicating dan lain-lain.

Menurut Ramadhani (2013) komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (benefits), fasilitas kesehatan dan fitness, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga.

2.1.2.6. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Work-Life Balance*

Menurut Paembong et al., (2023), Faktor faktor yang mempengaruhi seorang individu meraih keseimbangan kehidupan kerja sebagai berikut:

1. Gender, peran individu berdasarkan gender adalah hal yang sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Dengan demikian hal tersebut rentan mengalami konflik peran jika mereka terjun dalam dunia kerja.
2. Perencanaan kerja, perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan-kebijakan kerja juga membantu karyawan untuk bisa menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya di luar pekerjaan.
3. Dukungan organisasi, seperti mendapat dukungan dari atasan atau rekan kerja memberikan pengaruh untuk seorang karyawan bias menyeimbangkan kehidupan kerjanya. Semakin tinggi dukungan yang diberikan dan didapatkan di tempat kerja semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
4. Dukungan keluarga, hal ini begitu penting karena awal mula kehidupan seorang karyawan adalah berasal dari kehidupan keluarga terlebih dahulu.

Dengan mendapatkan dukungan dari keluarga memberikan dampak energi positif untuk bekerja dengan baik hingga mencapai work-life balance.

5. Job stress, ketidak nyamanan atau situasi tegang di lingkungan pekerjaan membuat karyawan cenderung tertekan dan mempengaruhi kehidupan baik pada pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Selain itu, faktor yang berpengaruh ke *Work-Life Balance*, menurut Fadilah et al., (2024), di antara lainnya:

1. Ciri-ciri kepribadian, yang berdampak signifikan pada kehidupan profesional dan pribadi. Ada bukti bahwa tingkat *Work-Life Balance* seseorang terkait dengan kualitas ikatan yang mereka miliki sejak kecil. Orang yang mampu membentuk ikatan yang stabil lebih mungkin memiliki dampak positif pada kehidupan daripada mereka yang tidak mampu melakukannya.
2. Ciri Kepribadian Keluarga, wajah Ini merupakan faktor utama dalam menentukan apakah kehidupan profesional dan pribadi seseorang akan berkonflik atau tidak. Misalnya, *Work-Life Balance*, seseorang mungkin terpengaruh oleh konflik peran dan kurangnya kejelasan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya. Perselisihan peran dalam keluarga berpotensi mengganggu keseimbangan ini.
3. Beban kerja, frekuensi tugas, dan total waktu yang dihabiskan untuk bekerja merupakan aspek-aspek dari suatu pekerjaan. Konflik di tempat kerja dan pribadi dapat muncul sebagai akibat dari penyebabpenyebab ini.
4. Perasaan seseorang terhadap berbagai aspek kehidupan sosialnya merupakan cerminan sikapnya. Pengetahuan, emosi, dan kecenderungan

bertindak membentuk sikap seseorang, dan memengaruhi *Work-Life Balance*.

2.1.2.7. Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Ganapathi (2016)\?), indikator *Work-Life Balance* (keseimbangan kerja) terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Time balance (keseimbangan waktu), yang merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik untuk pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaannya.
2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), yang mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen individu terhadap pekerjaannya serta hal-hal di luar pekerjaannya.
3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), yang mengukur tingkat kepuasan individu terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Adapun menurut Darmawan et al. (2023) menemukan bahwa *Work-Life Balance* dapat diukur menggunakan tiga indikator berikut:

1. Memiliki keseimbangan yang sehat antara kehidupan dan pekerjaan berarti membagi waktu secara adil antara keluarga dan pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan, menunjukkan jumlah investasi mental yang sama dalam pekerjaan seseorang dan tanggung jawab keluarga seseorang.

3. Yang kami maksud dengan "kepuasan keseimbangan" adalah tingkat kebahagiaan kita saat pekerjaan dan kehidupan keluarga seimbang.

2.1.3. Retensi

2.1.3.1. Pengertian Retensi

Menurut Suhendar (2021) Retensi karyawan adalah pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimiliki perusahaan untuk tetap setia terhadap Perusahaan.

Menurut Heathfield (2008) mendefinisikan retensi adalah semua aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mendorong karyawan yang memenuhi syarat dan produktif untuk terus bekerja di organisasi.

Menurut Akmal (2023) retensi karyawan adalah salah satu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten untuk tetap bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) retensi merupakan upaya untuk mempertahankan karyawan agar tetap loyal terhadap organisasi demi mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Karthi (2012) bahwa retensi karyawan adalah suatu proses yang melibatkan karyawan untuk tetap loyal dengan organisasi dalam jangka waktu tertentu atau sampai selesainya proyek.

2.1.3.2. Proses Manajemen Retensi Karyawan

Menurut (Sari, 2016) Berikut ini adalah proses manajemen retensi karyawan

1. Pengukuran dan Penilaian Retensi Karyawan Untuk memastikan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi perputaran, keputusan manajemen lebih membutuhkan data dan analisis daripada kesan subjektif. Oleh karena itu penting mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda.
 - a. Mengukur perputaran, dimana angka perputaran untuk sebuah organisasi dapat dihitung dengan cara yang berbeda. Rumus yang biasa digunakan untuk mengukur perputaran, yaitu persentase dari membandingkan antara jumlah karyawan yang berhenti selama satu periode dengan jumlah total karyawan di pertengahan periode tersebut.
 - b. Memperkirakan biaya perputaran dengan mempertimbangkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, biaya produktivitas dan biaya pemberhentian.
 - c. Survei karyawan dapat digunakan untuk mendiagnosa bidang masalah tertentu. Jenis survey yang digunakan oleh banyak organisasi adalah survey sikap yang berfokus pada perasaan dan keyakinan para karyawan tentang pekerjaannya dan organisasi.
 - d. Wawancara keluar kerja, dimana individu diminta untuk menyebutkan alasan mereka meninggalkan organisasi.
2. Intervensi Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil dari data pengukuran dan penilaian retensi karyawan, maka berbagai intervensi sumber daya manusia dapat dilakukan untuk memperbaiki retensi karyawan dan mengendalikan perputaran. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan dalam rangka mereteartnsi karyawan, yaitu :

- a. Memperlakukan karyawan seperti memperlakukan pelanggan yang paling bernilai.
- b. Membuat karyawan jatuh cinta kepada perusahaan.
- c. Melakukan program rekrutmen yang baik.
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dan mengenali karyawan yang ada serta memberikan motivasi.
- e. Perusahaan tidak menjadikan uang sebagai satu-satunya alasan karyawan untuk tetap bertahan.
- f. Membentuk komite karyawan untuk membatu pengembangan strategi retensi karyawan.

3. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah usaha intervensi retensi karyawan diimplementasikan maka penting untuk melakukan evaluasi atas usaha tersebut serta tindak lanjut dan penyesuaian yang tepat. Usaha evaluasi dapat dilakukan dengan meninjau kembali data perputaran karyawan dan menelusuri hasil interview.

Retensi bertujuan untuk menciptakan hubungan positif antara karyawan dan organisasi, sehingga karyawan merasa puas dan memiliki motivasi untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Dengan meningkatnya retensi karyawan, perusahaan dapat mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan dan

mempertahankan pengetahuan serta pengalaman yang berharga di dalam organisasi (Approach, 2019).

2.1.3.3. Dampak Retensi

Menurut (Ganguli & Padhy, 2023) dampak dari Retensi Karyawan terbagi menjadi 2 yaitu dampak positif dan dampak negative, berikut penjabaran nya :

a. Dampak Positif

Dampak dari retensi karyawan yang positif dapat mencakup beberapa hal, antara lain:

- 1) Stabilitas Organisasi: Retensi karyawan yang baik dapat menciptakan stabilitas di dalam organisasi. Dengan mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpengalaman, perusahaan dapat mengurangi fluktuasi tenaga kerja dan meminimalkan gangguan operasional yang disebabkan oleh kepergian karyawan secara terusmenerus .
- 2) Kontinuitas Pengetahuan: Karyawan yang tinggal lebih lama di perusahaan memiliki kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang mendalam tentang proses bisnis dan budaya perusahaan. Dengan demikian, retensi karyawan dapat membantu dalam menjaga kontinuitas pengetahuan di dalam organisasi .
- 3) Efisiensi Operasional: Karyawan yang tinggal lama di perusahaan cenderung lebih efisien dalam menjalankan tugas mereka karena mereka sudah terbiasa dengan lingkungan kerja dan proses kerja

yang ada. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan .

- 4) Peningkatan Kualitas Layanan: Karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang mendalam tentang produk atau layanan perusahaan cenderung memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada pelanggan. Dengan demikian, retensi karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan
- 5) Penghematan Biaya: Mengganti karyawan yang memerlukan biaya yang signifikan untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi. Dengan mempertahankan karyawan yang ada, perusahaan dapat menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru .

b. Dampak Negatif

Dampak negatif dari retensi karyawan yang buruk atau rendah dapat mencakup beberapa hal, antara lain:

- 2) Stagnasi dan Ketidakberlanjutan: Jika perusahaan tidak mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpotensi, hal ini dapat menyebabkan stagnasi dalam pengembangan organisasi. Karyawan yang tidak termotivasi untuk tetap berada di perusahaan dapat menghambat inovasi dan pertumbuhan perusahaan .
- 3) Ketidakpuasan Karyawan: Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung merasa tidak puas dan kurang termotivasi. Hal ini dapat

berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan risiko kepergian karyawan .

- 4) Kehilangan Bakat: Jika perusahaan tidak mampu mempertahankan karyawan yang berbakat dan berpotensi, hal ini dapat menyebabkan kehilangan bakat yang berharga. Kehilangan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang unik dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang .
- 5) Biaya Penggantian Karyawan: Fluktuasi karyawan yang tinggi dapat menyebabkan biaya yang tinggi terkait dengan proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru. Biaya penggantian karyawan dapat menjadi beban finansial yang signifikan bagi perusahaan.
- 6) Gangguan Operasional: Kepergian karyawan yang kunci atau berpengalaman dapat menyebabkan gangguan operasional dan penurunan produktivitas. Proses penyesuaian dengan kepergian karyawan dan pelatihan karyawan baru dapat memakan waktu dan sumber daya perusahaan.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Retensi

Faktor-faktor penentu retensi karyawan yang dikemukakan oleh (Pokhrel, 2024), Komposisi organisasi Beberapa komponen organisasi memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau mempertahankan pekerjaan mereka. Organisasi dengan budaya dan nilai positif dan unik memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Bagi perusahaan, strategi, peluang, dan manajemen

organisasi menetapkan rencana dan tujuan yang jelas, serta berdampak pada peningkatan retensi karyawan.

a. Peluang karir

Upaya Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi retensi karyawan. Ketika seseorang menerima pekerjaan saat ini dan mengapa mereka ingin tetap di perusahaan, akan ada peluang untuk pengembangan pribadi. Faktor-faktor potensial meliputi pelatihan karyawan secara terus menerus perusahaan, Kepuasan Kerja dan pembinaan kepada karyawan internal perusahaan.

b. Penghargaan

Imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan, seperti gaji, imbalan, dan tunjangan. Ketiga hal inilah yang menjadi faktor utama loyalitas karyawan atau keluar dari perusahaan. Jika karyawan menerima penghargaan kompetitif, penghargaan berbasis kinerja, dan keuntungan dan bonus khusus dari perusahaan, mereka cenderung loyal kepada perusahaan.

c. Rancang tugas dan pekerjaan

Tugas dan pekerjaan yang dilakukan adalah faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan. Pekerjaan yang baik dan desain tugas harus memenuhi tanggung jawab, fleksibilitas kerja karyawan, kondisi kerja yang baik dan keseimbangan kerja.

d. Hubungan karyawan

Dalam rangka menjaga loyalitas karyawan untuk menjaga loyalitas kepada perusahaan, maka perusahaan perlu menjaga hubungan baik

antar karyawan untuk mencegah terjadinya konflik jangka panjang. Hubungan karyawan di dalamnya termasuk perlakuan adil atau tidak, diskriminatif bagi karyawan, dukungan dari supervisor atau manajemen dan hubungan antar sesama karyawan ditempat bekerja.

Faktor-faktor retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson (2009) sebagai berikut:

1) Komponen Organisasi

Komponen organisasi adalah bagian-bagian yang membentuk sebuah organisasi, mencakup struktur, budaya, sumber daya manusia, teknologi, dan proses yang saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama. Komponen-komponen ini dirancang agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

2) Peluang Karir Organisasional

Peluang karir organisasional adalah kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, memperoleh pengalaman, dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi melalui promosi, pelatihan, atau program pengembangan diri.

3) Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk apresiasi atau pengakuan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi, kinerja, atau prestasi yang telah dicapai. Penghargaan ini dapat bersifat finansial (seperti bonus) atau non-finansial (seperti sertifikat penghargaan).

4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Rancangan tugas dan pekerjaan adalah proses mendesain atau mengatur tanggung jawab, wewenang, dan aktivitas yang harus dilakukan oleh karyawan dalam organisasi, sehingga pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan organisasi dan potensi karyawan.

5) Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah interaksi antara karyawan, manajer, dan organisasi yang mencakup aspek komunikasi, kolaborasi, dan dinamika kerja. Hubungan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan saling mendukung.

2.1.3.5. Indikator Retensi

Menurut Mathis & Jackson (2006), terdapat 5 indikator dan aspek- aspek yang memengaruhi Retensi Karyawan, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Komponen Organisasional

Faktor ini memiliki dampak besar pada keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan mereka. Organisasi yang memiliki budaya dan nilai yang positif dan unik cenderung memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Indikatornya meliputi:

- a) Lingkungan kerja yang kondusif
- b) Kolaborasi dan dukungan tim dalam pekerjaan

2) Peluang Karir

Upaya pengembangan karir di dalam organisasi dapat secara signifikan memengaruhi tingkat retensi karyawan. Kesempatan untuk

pertumbuhan pribadi sering menjadi faktor penentu mengapa individu memilih dan tetap di pekerjaan mereka saat ini. Indikatornya meliputi:

- a) Kesempatan untuk mencapai tujuan karier
- b) Kepastian tentang jalur karier yang jelas

3) Penghargaan

Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, seperti gaji, insentif, dan tunjangan, memainkan peran penting dalam kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan cenderung tetap loyal jika mereka menerima penghargaan yang bersaing, pengakuan atas kinerja mereka, serta tunjangan dan bonus. Indikatornya meliputi:

- a) Insentif tambahan selain gaji
- b) Penghargaan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan

4) Rancangan Tugas dan Pekerjaan

Sifat dari tugas dan pekerjaan yang dijalankan adalah faktor utama yang memengaruhi retensi karyawan. Desain pekerjaan yang baik mempertimbangkan elemen-elemen seperti tanggung jawab, fleksibilitas, kondisi kerja (baik fisik maupun non-fisik), dan seimbangnya tugas pekerjaan. Indikatornya meliputi:

- a) Deskripsi tugas dan tanggung jawab yang jelas
- b) Panduan yang diberikan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

5) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan termasuk perlakuan adil atau sebaliknya, diskriminasi, dukungan dari atasan/manajemen, serta interaksi antar rekan kerja. Indikatornya meliputi:

- a) Kepastian kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan
- b) Hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja sesama.

Menurut Fahim (2018) Dalam mengukur retensi karyawan, perusahaan dapat menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Tingkat Pemutusan Hubungan Kerja (Turnover Rate): Metode ini mengukur jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam periode waktu tertentu, dibandingkan dengan jumlah total karyawan. Semakin rendah tingkat pemutusan hubungan kerja, semakin tinggi tingkat retensi karyawan.
2. Survei Karyawan: Survei ini dapat digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan dan niat mereka untuk bertahan dalam perusahaan. Survei ini dapat mencakup pertanyaan tentang kepuasan kerja, keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar.
3. Analisis Keluar (Exit Interviews): Metode ini melibatkan wawancara dengan karyawan yang keluar dari perusahaan untuk mengetahui alasan mereka meninggalkan perusahaan. Informasi yang diperoleh dari analisis keluar dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki kelemahan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

4. Evaluasi Kinerja: Evaluasi kinerja dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja baik dan memberikan penghargaan dan insentif untuk mempertahankan mereka dalam perusahaan. Dengan menggunakan metode-metode ini, perusahaan dapat mengukur tingkat retensi karyawan mereka dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir konseptual merupakan kerangka kerja yang membantu peneliti untuk merumuskan alur pemikiran dalam suatu penelitian, dengan cara menghubungkan konsep-konsep, variabel, atau teori yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kerangka ini menggambarkan bagaimana peneliti memahami hubungan antar konsep dalam konteks penelitian yang dilakukan, serta menjelaskan logika yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Secara visual, kerangka berpikir konseptual biasanya ditampilkan dalam bentuk diagram atau model yang menunjukkan hubungan antar variabel atau konsep utama dalam penelitian. Dimana dalam penelitian ini *Work-Life Balance* dan Retensi karyawan sebagai variabel bebas (X_1 , X_2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y), dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

2.2.1. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja

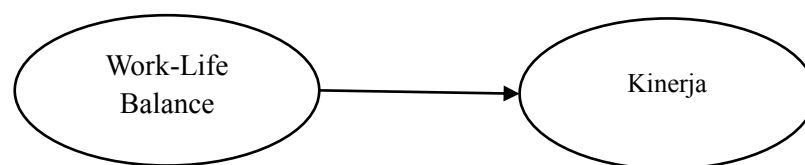
Menurut Arifin & Muharto (2022), work life balanced adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar

dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar bisa jalan seimbang. (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Work-Life Balance adalah suatu konsep yang mencakup fleksibilitas, pengelolaan yang efektif dan efisien, serta dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab yang mereka miliki. *Work-Life Balance* adalah konsep yang berfokus pada penyeimbangan kehidupan kerja dan pribadi seseorang sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab profesional, keluarga, serta kegiatan pribadi dengan lebih optimal dan minim konflik. Dari perspektif ini, *Work-Life Balance* dapat dianggap sebagai bentuk penyeimbangan yang berfungsi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung pemenuhan semua peran karyawan dengan optimal.

Dengan demikian *Wok-Life Balance* yang baik akan dapat meningkatkan kinerja, atau artinya adalah *Work-Life Balance* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati et al. (2020), Putri et al. (2023), Asari (2020), Diana (2023), Rosyada (2023), Kusuma Eka & Oktaviansyah (2023), ditemukan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 1 - Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja

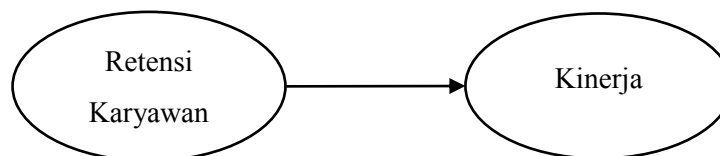
2.2.2. Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja

Retensi karyawan adalah proses dimana karyawan didorong untuk tetap berada dalam suatu organisasi sampai proyeknya selesai atau dalam periode maksimum (Tambak et al., 2022).

Apabila program retensi berjalan dengan baik dalam memperhatikan pendekatan yang efektif untuk memotivasi karyawan melalui pendekatan penghargaan yang inovatif, maka akan memicu gairah dan semangat kerja karyawan, serta meningkatnya moral terdepan, dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan retensi dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi tingkat karyawan yang absen, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas, dan partisipasi karyawan dalam kegiatan (Rifai et al., 2021).

Retensi karyawan berdampak signifikan baik pada karyawan maupun perusahaan, dengan efek yang bisa positif atau negatif tergantung pada seberapa baik perusahaan mampu mempertahankan talenta mereka. Berkat program retensi yang baik, tidak hanya mempertahankan talenta terbaik tetapi juga berhasil membangun reputasi sebagai perusahaan yang ramah karyawan. Keberhasilan ini membuat semakin sukses, karena tim yang solid dan bahagia adalah kunci utama untuk inovasi yang berkelanjutan. Sebaliknya, ketidakberhasilan retensi mengakibatkan turnover tinggi yang merusak budaya kerja, meningkatkan biaya perekrutan, dan menurunkan kualitas layanan, sehingga menghambat perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Putri (2019), Febriyantoro (2023), Putri dan Arwiyah (2019), Gunawan (2021), Sukma (2020), Wahyuni (2021), serta Rahayu dan Arief (2020) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2 - Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja

2.2.3. Pengaruh Work-Life Balance dan Retensi Terhadap Kinerja

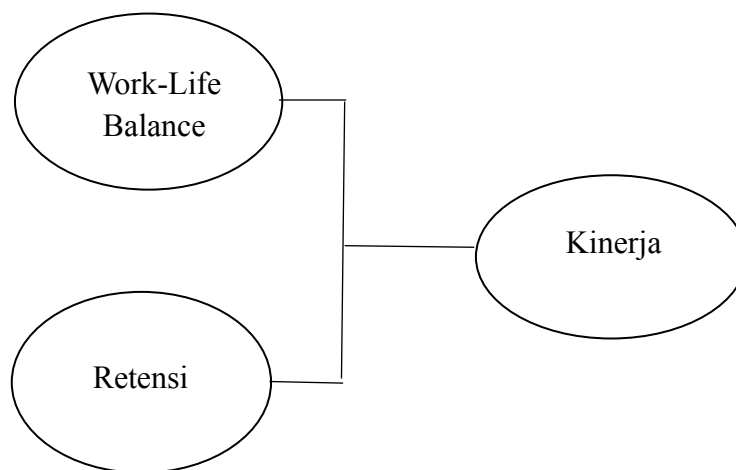
Menurut Toendan (2022) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* menjadi kapabilitas perseorangan untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mereka, serta berkomitmen pada aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Seperti yang dinyatakan oleh Hill, Clarke, Koch & Hill (2014).

Dengan *Work-Life Balance* yang baik maka kinerja akan membaik, sedangkan retensi karyawan akan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan retensi yang baik secara Bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan (Asari, 2022).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Narayanan, Menon, dan Plaisent (2019), Fauzi dan Setiawan (2019), Wahyuni dan Hamid (2020), Prasetyo dan Haryanto (2018), Lestari dan Wijaya (2021), Kusuma dan Aryanto (2020), Fitri dan Rachmawati (2019), serta Sari dan Prabowo (2017) menyatakan bahwa

Work-Life Balance dan retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh *Work-Life Balance* dan juga retensi karyawan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Apabila keseimbangan kehidupan pribadi karyawan terhadap pekerjaannya tinggi dan didukung juga oleh karyawan yang berkualitas untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai dengan baik.



Gambar 3 - Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara yang dibuat sebagai dasar untuk penelitian atau eksperimen. Hipotesis ini kemudian diuji melalui pengamatan dan eksperimen untuk melihat apakah dapat dibuktikan benar atau salah. Dalam metode ilmiah, hipotesis membantu peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan menentukan arah eksperimen. Hipotesis biasanya

memiliki bentuk prediksi, seperti hubungan antara dua variabel, dan dinyatakan dalam bentuk yang bisa diuji.

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja pada karyawan toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran
2. Ada pengaruh Retensi karyawan terhadap Kinerja pada karyawan toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran
3. Ada pengaruh Work-Life Balance dan Retensi karyawan terhadap kinerja pada karyawan toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode penelitian Kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (work-life balance dan retensi karyawan) dan variabel dependen (kinerja karyawan) menggunakan analisis statistik.

Menurut Noor (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistic (Audina & Rakhman, 2023).

3.2. Devenisi Operasional variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen *Work-Life Balance* (X1) dan Retensi (X2), serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Adapun definisi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan

untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator kinerja karyawan adalah :

Tabel 1 - Indikator Kinerja Karyawan

Indikator
1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

Sumber: Wibowo (2017)

3.2.2. Variabel Independent

a. Work-Life Balance (X1)

Work-Life Balance merupakan kondisi dimana individu merasakan adanya keterlibatan dan kepuasan dalam menjalani peran baik, baik peran pekerjaan maupun keluarga, serta minimalnya konflik yang dipengaruhi oleh kemampuan individu tersebut dalam menentukan skala prioritas dari peran yang dialaminya.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator *Work-Life Balance* adalah:

Tabel 2 - Indikator Work-Life Balance

Indikator
1. <i>Blance</i> (keseimbangan waktu) 2. <i>Involvement balance</i> (keseimbangan keterlibatan) 3. <i>Satisfaction balance</i> (keseimbangan kepuasan)

Sumber: Ganapathi (2016)

b. Retensi Karyawan (X2)

Retensi karyawan adalah pemeliharaan karyawan yang dilakukan Perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimiliki Perusahaan untuk tetap setia terhadap Perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator yang penulis untuk mengukur indikator Retensi Karyawan adalah :

Tabel 3 - Indikator Retensi Karyawan

Indikator
1. Komponen Organisasional 2. Peluang Karir 3. Penghargaan 4. Rancangan Tugas dan Pekerjaan 5. Hubungan Karyawan

Sumber: Jackson (2006)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa yang terletak di Jl. Lintas Sumatra, Kedai Ledang, Kec. Kota Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21223. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2024 s.d Januari 2024.

Tabel 4 - Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2023-2024																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Observasi Awal																												
2.	Pengajuan Judul																												
3.	Penulisan Proposal																												
4.	Bimbingan dan Revisi Proposal																												
5.	Seminar Proposal																												
6.	Pengumpulan dan Pengolahan Data																												
7.	Penyusunan Skripsi																												
8.	Bimbingan Skripsi																												
9.	Sidang Meja Hijau																												

Sumber: Peneliti sendiri (2024)

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi menurut Nurdin & Hartati (2019) adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi apabila ada seseorang yang hendak meneliti semua karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa yang berjumlah 30 orang.

Tabel 5 - Daftar Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Deskripsi Tugas
1	Pemilik / Direktur Utama	2	Bertanggung jawab atas pengelolaan keseluruhan toko dan pengambilan keputusan strategis.
2	Manajer Toko	2	Memimpin dan mengelola operasional toko sehari-hari, termasuk pengelolaan karyawan.
3	Kepala Produksi	3	Mengawasi proses produksi Bika Ambon, menjaga kualitas dan efisiensi produksi.
4	Kepala Gudang	2	Mengelola persediaan bahan baku dan produk jadi, memastikan stok tercatat dengan baik.
5	Kepala Keuangan	2	Bertanggung jawab atas pencatatan keuangan, laporan arus kas, dan anggaran.
6	Kasir / Teller	5	Melakukan transaksi pembayaran, mengelola uang kas, dan memberikan struk kepada pelanggan.

7	Karyawan Produksi	13	Bertugas memproduksi Bika Ambon sesuai standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan.
8	Administrasi / Pencatatan	1	Membantu dalam pencatatan transaksi, pengelolaan data karyawan, dan kebutuhan administratif lainnya.

Sumber: Pemilik Toko (2025)

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015).

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi, yaitu 30 karyawan UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa, dijadikan responden penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi kecil, sehingga memungkinkan untuk mengambil data dari seluruh karyawan untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat dan representatif.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014). Di bawah ini teknik pengumpulan data penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Studi Dokumen

Studi dokumen adalah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan, peninjauan, analisis, dan interpretasi data yang berasal dari dokumen. Dokumen-dokumen ini dapat berupa dokumen tertulis, elektronik, atau visual, seperti laporan, artikel, surat, buku, arsip, foto, video, atau catatan lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini digunakan dalam penelitian untuk menggali informasi historis, memahami konteks sosial, atau mendukung data yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

3. Teknik Angket (Quesioner)

Teknik angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data dalam penelitian di mana peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data penelitian dikumpulkan menggunakan angket berbasis skala Likert 5 poin, yang terdiri dari 30 pernyataan yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum didistribusikan kepada responden. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi mereka terhadap *work-life balance*, retensi karyawan, dan kinerja karyawan dengan

menggunakan format *closed-ended questions* (pilihan jawaban) untuk memudahkan analisis kuantitatif. Contoh skala Likert:

Tabel 6 - Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui validasi dan uji coba kuesioner yaitu pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data adalah proses menginterpretasikan data lapangan yang telah diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2015).

Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah metode *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan pengolahan data pada software Smart PLS. Menurut (Ardi & Isnayanti, 2020) *Structural Equation Modelling – Partial Least Square* (SEM-PLS) merupakan metode analisis yang powerful karena memungkinkan pemodelan persamaan struktural dengan asumsi data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal, SEM-PLS dapat menggunakan

ukuran sampel yang relatif kecil, dan indikator yang digunakan bersifat reflektif, formatif atau kombinasi keduanya.

PLS merupakan metode statistika dalam SEM yang menggunakan pendekatan berbasis varian. Metode ini dirancang untuk mengatasi tantangan dalam regresi berganda, terutama saat terjadi masalah spesifik dalam data seperti sampel penelitian yang kecil, keberadaan data yang hilang, dan multikolinieritas (Musyaffi et al., 2021).

Smart PLS atau *Smart Partial Least Square* adalah *software* statistik yang mana tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel. Pendekatan Smart PLS dianggap powerful karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi. Smart PLS mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dalam satu model. Apapun bentuk skalanya (kategori, likert, dll) dapat diuji dalam satu model.

Dimana dalam melakukan prediksi tersebut, tujuan bukan hanya memprediksi hubungan konstruk tetapi juga membantu peneliti dalam penelitian mereka dalam memperoleh nilai variabel laten yang dimaksud untuk melakukan prediksi. Variabel laten adalah agregat linear dari indikatornya. Bagaimana inner model, yang merupakan structural yang menghubungkan variabel laten, dan outer model, yang merupakan model pengukuran, didefinisikan, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah pengukuran residual variance dari variabel dependen, yang terdiri dari kedua variabel laten dan indikatornya.

PLS merupakan teknik analisis yang kuat oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator

dengan skala kategori, ordinal, atau interval dapat digunakan. Pengujian bantuan software smart PLS for windows.

Menurut Hair et al., (2017) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM- PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*)
 - a. Validitas konvergen (*CONvergen Validity*).
 - b. reabilitas dan validitas konstruk (*Construk Reability And Validity*)
 - c. Validitas diskriminasi (*Diskrimination Validity*)
2. Analisis model structural (*Inner Model*)
 - a. koefisien dermination (*R-Square*):
 - b. f-square dan
 - c. pengujian hipotesis

Ada dua kategori estimasi parameter yang dihasilkan melalui (*partial least Square*) PLS. estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kateгоре pertama. Kategori kedua menggambarkan estiamsi jalur, yang menghubungkan variabel laten dan blok indikatornya model dan lokadsi indikatornya dan variabel laten, juga dikenal sebagai nilai konstanta regresi, termasuk dalam kategori ke tiga.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Lest Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *Weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta)

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan Untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran. Analisa ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat analisis luar model.

1. *Convergent Validity*

Convergen validity merupakan mengukur seberapa erat hubungan antar kosntruk yang terkait secra teoritis. Ini mengacu pada prinsip bahwa dimensi konstruk harus berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019).

Menurut (Hair et al., 2017) untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai outer loading atau loading faktor. *Convergen Validity* memiliki kentuan nilai $> 0,70$ sehingga memenuhi kriteria indikator valid.

2. *Discriminat Validity*

Merupakan model penukuran reflektif yang dinilai dengan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, itu menunjukkan bahwa blok tersebut memiliki ukuran yang lebih besar daripada blok lainnya. Namun, model lain mengatakan *Discriminant Validity* dilakukan dengan membandingkan nilai *Squqreroot Of Average Variance Extracted* (AVE).

Menurut Ghozali & Latan (2015) analisis validitas diskriminan adalah model untuk mengukur indikator konstruk relatif diseluruh nilai pemuatan. Oleh karena itu, disarankan bahwa rata – rata varian yang diekstrasi (AVE) lebih besar dari 0,50 ($> 0,50$).

1. *Composite Reability*

Merupakan indikator untuk mengukur reabilitas konstruk yang dapat dilihat dari pada *View Laten Variable Coefficient*. Konsistensinya internal dan *Cronbach's Alpha* adalah dua alat yang digunakan untuk mengevaluasi reabilitas komposit. Apabila nilainya $> 0,70$, konstruk tersebut dianggap memiliki reabilitas yang tinggi (Hair et al., 2017).

2. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reabilitas gabungan dari hasil *Composite Reability*. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alphan nya $> 0,7$ (Hair et al., 2017).

3.6.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model adalah model struktural yang digunakan untuk memahami hubungan sebab akibat antara variabel laten terlebih dahulu. Analisis *R – Square* (R^2), dan *F – Square* (F^2), digunakan untuk mengevaluasi *inner model* (Juliandi, 2018).

1. **R-Square**

R-Square (R^2) dapat menunjukkan pengukuran tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Model penelitian yang memiliki nilai R^2 yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian tersebut baik. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria R^2 yaitu:

1. Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka model kuat
2. Jika nilai $R^2 = 0,50$ maka model sedang
3. Jika nilai $R^2 = 0,25$ maka model lemah

2. F-Square

F-Square adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen). Terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

1. Jika nilai F-Square = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
2. Jika nilai F-Square = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang atau berat.
3. Jika nilai F-Square = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung (direct effect) adalah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel perantara (mediator). Artinya, hubungan antara dua variabel terjadi secara langsung. Direct effect adalah koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lain secara langsung, tanpa melalui variabel antara (mediator). (Ghozali, 2018)

a. Secara Parsial

Pengaruh parsial adalah pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengendalikan variabel independen lain. Biasanya diuji dengan uji t (uji parsial) dalam regresi linier.

Kriteria pengaruh parsial (uji t):

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka pengaruh variabel tersebut signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2017)

b. Secara Simultan

Pengaruh simultan adalah pengaruh bersama-sama (secara kolektif) dari semua variabel independen terhadap variabel dependen. Biasanya diuji dengan uji F (uji simultan) dalam regresi.

Kriteria pengaruh simultan (uji F) Ghozali, I. (2016) :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak signifikan secara simultan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi data

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X1 adalah *Work-Life Balance*, yang menjadi variabel X2 adalah Retensi Karyawan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 30 responden pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variable *Work-Life Balance*, variable Retensi Karyawan), maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

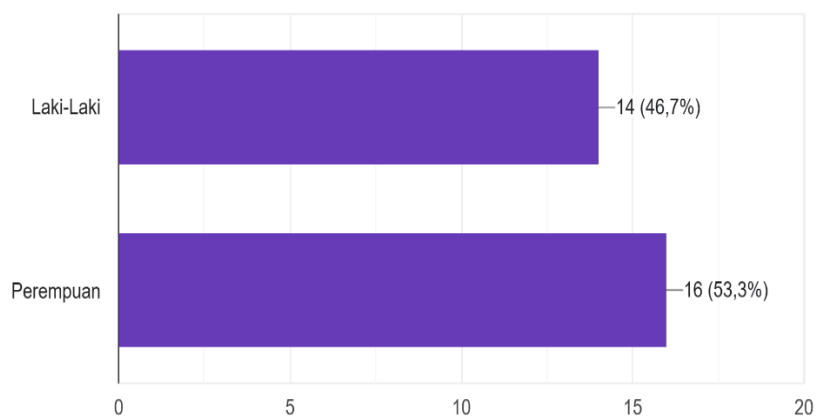
4.1.2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

1. Jenis Kelamin Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 30 orang. Adapun dari ke-30 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

Jenis Kelamin
30 jawaban



Gambar 4 - Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah (2025)

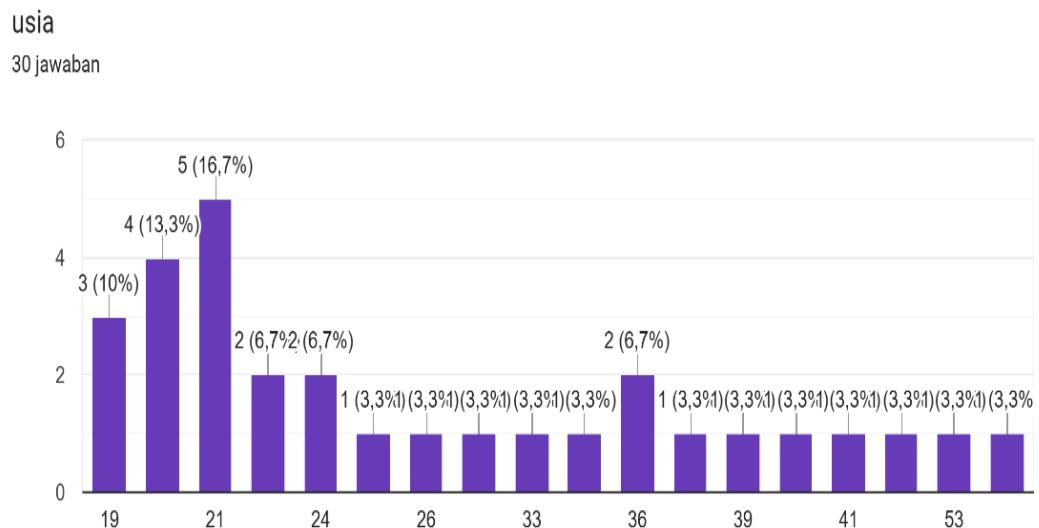
Gambar di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46,7%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 53,3%. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa adalah perempuan, dan pekerjaan yang tersedia dalam usaha ini dianggap sesuai dengan karakteristik tenaga kerja tersebut.

Beberapa alasan mengapa mayoritas perempuan mungkin lebih dominan dalam usaha ini dapat mencakup:

1. Keterampilan dan Ketelitian – Produksi makanan seperti Bika Ambon memerlukan ketelitian, kesabaran, dan keterampilan dalam proses pembuatan serta pengemasan.
2. Fleksibilitas Jam Kerja – UMKM sering kali menawarkan jam kerja yang lebih fleksibel, yang mungkin lebih cocok untuk perempuan, terutama yang memiliki tanggung jawab keluarga.
3. Budaya dan Preferensi Industri – Beberapa industri makanan rumahan atau usaha kecil lebih sering menarik tenaga kerja perempuan karena keterampilan memasak dan keahlian mereka dalam bidang kuliner.
4. Lingkungan Kerja yang Nyaman – UMKM cenderung memiliki suasana kerja yang lebih kekeluargaan, yang bisa menjadi faktor pendukung bagi tenaga kerja perempuan.

2. Kelompok Umur

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia 19-25 tahun, 26-38 tahun, dan usia 39-56 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :



Gambar 5 - Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah (2025)

Gambar di atas menjelaskan bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-25 tahun adalah sebanyak 17 orang (56,7%). Responden yang berusia 26-38 tahun adalah sebanyak 7 orang (23,5%). Sedangkan responden yang berusia 39-56 tahun adalah sebanyak 6 orang (19,8%). Berdasarkan data yang disajikan, mayoritas karyawan UMKM Bika Ambon Rasyiqa berada dalam rentang usia 19-25 tahun (56,7%) dan 26-38 tahun (23,5%), yang merupakan kelompok usia yang umumnya enerjik dan produktif.

Beberapa alasan mengapa kelompok usia ini berkontribusi terhadap kinerja yang baik dapat mencakup:

1. Daya Tahan dan Energi Tinggi – Karyawan dalam usia muda cenderung memiliki stamina yang lebih baik, memungkinkan mereka untuk bekerja dalam ritme yang cepat dan efektif.
2. Kemampuan Beradaptasi – Usia produktif lebih mudah beradaptasi dengan teknologi dan sistem kerja baru yang diterapkan dalam UMKM.
3. Motivasi Tinggi – Banyak dari mereka masih dalam tahap membangun karier, sehingga lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.
4. Kecepatan dalam Bekerja – Dalam industri makanan seperti Bika Ambon, ketangkasan dan kecepatan sangat diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar.

Dengan mayoritas tenaga kerja berasal dari usia yang produktif, dapat disimpulkan bahwa kinerja UMKM ini cenderung baik. Namun, untuk memastikan kualitas tetap terjaga, penting untuk mempertahankan keseimbangan antara tenaga kerja muda dan tenaga kerja yang lebih berpengalaman guna menciptakan kombinasi keahlian dan efektivitas kerja yang optimal.

3. Tingkat Pendidikan

Dari 30 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 3 kelompok yakni : SMP, SMA, dan S-1. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 7 - Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Responden	Persentase (%)
1	SMP	2	6,67%
2	SMA	26	86,6%
3	S1	2	6,67%
	Total	30	100%

Sumber: Hasil olahan data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran tercatat yang paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 orang (6,67%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang (6,67%). Dan yang paling banyak mayoritas responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 26 orang (86,6%). Berdasarkan data yang disajikan, mayoritas karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran memiliki tingkat pendidikan SMA (86,6%), sementara sebagian kecil memiliki pendidikan SMP (6,67%) dan S1 (6,67%).

Analisis:

1. Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan

- Pekerjaan di UMKM seperti produksi, pengemasan, dan pemasaran makanan umumnya tidak memerlukan keahlian akademik tinggi.

- Lulusan SMA memiliki keterampilan dasar yang cukup untuk memahami proses kerja dan menjalankan tugas dengan baik.
- Keberadaan lulusan S1 bisa membantu dalam aspek manajemen dan pengembangan usaha.

2. Kemampuan SDM dan Kinerja

- Dengan mayoritas tenaga kerja berlatar belakang pendidikan SMA, dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja sudah memiliki kemampuan yang cukup dalam menjalankan operasional usaha.
- Kemungkinan besar, mereka telah memiliki pengalaman atau keterampilan praktis yang dibutuhkan.
- Tingkat pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan kerja berkontribusi pada kinerja yang baik, karena pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Dengan dominasi karyawan lulusan SMA, SDM di UMKM ini sudah memadai untuk menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan ini sesuai dengan kebutuhan operasional usaha. Keberadaan lulusan S1 bisa menjadi nilai tambah, terutama dalam aspek manajerial, inovasi, dan strategi bisnis.

4. Masa Kerja

Dari 30 orang responden, dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :

1. Masa kerja responden 1-5 tahun,
2. Masa kerja 6-10 tahun, dan
3. Masa kerja >11 tahun.

Tabel 8 - Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	11	36,65
2	6-10 Tahun	12	40,03
3	>11 Tahun	7	23,32
	Total	30	100%

Sumber : Hasil olahan data primer (2025)

Berdasarkan data yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa memiliki masa kerja 6-10 tahun, bahkan ada yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan cukup tinggi.

Analisis:

1. Tingkat Keahlian dan Keterampilan

Dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan telah menguasai teknik produksi, pengemasan, dan distribusi dengan baik. Mereka sudah terbiasa dengan sistem kerja dan standar kualitas produk, sehingga mampu bekerja lebih efisien.

2. Produktivitas dan Efisiensi

Karyawan yang memiliki pengalaman lebih lama cenderung lebih cepat dan teliti dalam mengerjakan tugasnya. Kesalahan kerja dapat diminimalkan karena mereka sudah memahami alur kerja dengan baik.

3. Loyalitas dan Stabilitas Karyawan

Masa kerja yang panjang menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman dan loyal terhadap UMKM ini. Tingginya tingkat retensi tenaga kerja juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja cukup kondusif.

Dengan pengalaman kerja yang cukup panjang, para karyawan sudah terampil dan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat dikatakan baik.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 9 - Skor Angket untuk Variabel Kinerja karyawan (Y)

NO	SS		S		KS		TS		STS		JMLH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30.0	12	40.0	5	16.67	3	10.00	1	3.33	30	100%
2	11	36.67	11	36.67	6	20.00	2	6.67	0	0.00	30	100%
3	16	45.71	11	31.43	4	11.43	4	11.43	0	0.00	30	100%

4	14	46.67	3	10.00	9	30.00	2	6.67	2	6.67	30	100%
5	15	50.00	7	23.33	5	16.67	3	10.00	0	0.00	30	100%
6	10	33.33	12	40.00	4	13.33	3	10.00	1	3.33	30	100%
7	12	40.00	8	26.67	6	20.00	4	12.33	0	0.00	30	100%
8	12	40.00	10	33.33	4	13.33	3	10.00	1	3.33	30	100%
9	9	30.00	12	40.00	6	20.00	3	10.00	0.	0.00	30	100%
10	9	30.00	12	40.00	3	10.00	5	16.67	1	3.33	30	100%

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja (Y) bahwa:

1. Indikator Kualitas

- a. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (36.67%), setuju (36.67%), kurang setuju (20%), tidak setuju (6.67%), sangat tidak setuju (3.33%).
- b. Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan hasil yang berkualitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (26.67%), kurang setuju (20%), tidak setuju (12.33%).

2. Indikator Kuantitas

- a. Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (40%), kurang setuju (20%), tidak setuju (10%).
 - b. Saya dapat mencapai target yang diberikan oleh toko dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46.67%), setuju (10%), kurang setuju (30%), tidak setuju (6.67%), sangat tidak setuju (6.67%).
- 3. Indikator Ketepatan Waktu
 - a. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (40%), kurang setuju (10%), tidak setuju (16.67%).
 - b. Hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju (33.33%), setuju (40%), kurang setuju (13.33%), tidak setuju (10%), sangat tidak setuju (3.33%).
- 4. Indikator Efektifitas
 - a. Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja agar senantiasa memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44.71%), setuju (31.43%), kurang setuju (11.43%), tidak setuju (11.43%).
 - b. Saya merasa produktif dan efisien dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (33.33%), kurang setuju (13.33%), tidak setuju (10%), sangat tidak setuju (3.33%).
- 5. Indikator Kemandirian
 - a. Saya merasa mampu bekerja dengan baik dalam tim di toko ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (40%),

kurang setuju (10%), tidak setuju (16.67%).

- b. Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (50%), setuju (23.33%), kurang setuju (16.67%), tidak setuju (10%).

Dari jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja.

4.1.3.2 Variabel *Work-Life Balance* (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kedisiplinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 10 - Skor Angket untuk Variabel *Work-Life Balance* (X1)

NO	SS		S		KS		TS		STS		JMLH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26.67	12	40.00	3	16.67	5	16.67	0	0.00	30	100%
2	20	60.00	5	20.00	5	20.00	0	0.00	0	0.00	30	100%
3	9	40.00	9	30.00	7	3.33	3	10.00	2	6.67	30	100%
4	10	33.33	10	33.33	7	23.3	3	10.00	0	0.00	30	100%
5	11	36.67	12	40.00	4	13.33	3	10.00	0	0.00	30	100%

6	11	36.67	8	26.67	8	26.67	3	10.00	0	0.00	30	100%
7	11	36.67	11	36.67	6	20.0	2	6.67	0	0.00	30	100%

Sumber: Data diolah (2025)

1. Indikator *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

- Saya dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (26.67%), setuju (40%), kurang setuju (16.67%), tidak setuju (16.67%).
- Saya memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan menghabiskan waktu dengan keluarga setelah bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (60%), setuju (20%), kurang setuju (20%).

2. Indikator *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

- Saya dapat menghadiri acara penting keluarga tanpa khawatir akan pekerjaan yang tertinggal, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (40%), kurang setuju (3.33%), tidak setuju (6.67%).
- Saya tetap dapat berpartisipasi dalam aktivitas keluarga atau sosial tanpa terganggu oleh pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (33.33%), setuju (33.33%), kurang setuju (23.33%), tidak setuju (10%)

3. Indikator *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

- Saya merasa bahagia dengan pencapaian saya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (36.67%), setuju (40%), kurang setuju (13.33%), tidak setuju (10%)
- Saya merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya mendukung kesejahteraan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (36.67%), setuju (26.67%), kurang setuju (26.67%), tidak setuju (10%).
- Saya jarang merasa stres karena konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (36.67%), setuju (36.67%), kurang setuju (20%), tidak setuju (6.67%).

Dari jawaban responden untuk variabel *Work-Life Balance* sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki *Work-Life Balance* yang tinggi. Dapat dilihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran yang dapat diandalkan dan sikap karyawan dalam bekerja.

4.1.3.3. Variabel Komitmen karyawan (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komitmen karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 11 - Skor Angket untuk Variabel Retensi Karyawan (X2)

N	SS	S	KS	TS	STS	JMLH
---	----	---	----	----	-----	------

O												
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	30.00	7	23.33	8	26.67	6	20.00	0	0.00	30	100%
2	9	30.00	10	33.33	7	23.33	6	10.00	1	3.33	30	100%
3	10	33.33	13	43.33	6	10.00	4	13.33	0	0.00	30	100%
4	13	43.33	8	26.67	6	20.00	3	10.00	0	0.00	30	100%
5	15	50.00	7	23.33	6	20.00	2	6.67	0	0.0	30	100%
6	14	46.67	7	23.33	6	20.0	1	3.33	2	6.67	30	100%
7	14	46.67	7	23.33	5	16.67	4	13.33	0	0.00	30	100%
8	13	43.33	11	36.67	2	6.67	3	10.00	0	0.00	30	100%

Sumber: Data diolah (2025)

1. Indikator Komponen Organisasional

- Saya merasa perusahaan memiliki visi dan misi yang selaras dengan tujuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (23.33%), kurang setuju (26.67%), tidak setuju (20%).
- Saya merasa kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (30%), setuju (33.33%), kurang setuju (23.33%), tidak setuju (10%), sangat tidak setuju (3.33%).

2. Indikator Peluang Karir

- Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi saya di tempat kerja, mayoritas responden menjawab

sangat setuju (33.33%), setuju (43.33%), kurang setuju (10%), tidak setuju (13.33%).

- Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk berkembang, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43.33%), setuju (26.67%), kurang setuju (20%), tidak setuju (10%).

3. Indikator Penghargaan

- Perusahaan memberikan bonus, insentif, atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju (50%), setuju (23.33%), kurang setuju (20%), tidak setuju (6.67%).
- Sistem penghargaan di perusahaan ini diberikan secara adil dan transparan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46.67%), setuju (23.33%), kurang setuju (20%), tidak setuju (3.33%).

4. Indikator Rancangan Tugas

- Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan minat saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (46.67%), setuju (23.33%), kurang setuju (16.67%), tidak setuju (13.33%).

5. Indikator Hubungan Kerja

- Saya merasa nyaman untuk berdiskusi atau meminta bantuan kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43.33%), setuju (36.67%), kurang setuju (6.67%), tidak setuju (10%).

Dari jawaban responden untuk variabel Retensi karyawan sudah sangat baik hal ini terlihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan

setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran dapat mempertahankan dan menjaga karyawannya .

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Outer model memiliki tujuan untuk dapat menspesifikkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran sesuatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai outer loading atau loading factor. *Convergent validity* memiliki nilai loading lebih besar dari 0,4 maka suatu indikator adalah valid (Hair et al., 2017). Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel laten.

Tabel 12 - Convergent Validity

	KNR	RK	WLB

X1.1			0.956
X1.2			0.933
X1.3			0.735
X1.4			0.875
X1.5			0.835
X1.6			0.781
X1.7			0.864
X2.1		0.807	
X2.2		0.848	
X2.3		0.834	
X2.4		0.861	
X2.5		0.896	
X2.6		0.874	
X2.7		0.769	
X2.8		0.922	
Y1	0.798		
Y2	0.855		
Y3	0.906		
Y4	0.909		
Y5	0.760		
Y6	0.833		
Y7	0.855		
Y8	0.863		
Y9	0.862		

Y10	0.779		
------------	-------	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai outer loading $> 0,7$. Data tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *Composite reliability*. Untuk dapat dilihat suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* harus $> 0,7$ (Hair et al., 2017). Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 13 - Cronbach's alpha

VARIABEL	Cronbach's alpha
KNR	0.956
RK	0.946
WLB	0.938

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach's alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,7. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan

variabel *organizational culture*, *work life balance*, disiplin dan kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut hasil pengujian *Composite reliability*.

4.2.1. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.1.1. Uji R-Square

Menurut (Juliandi, 2018) Kriteria dari *R-square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0,75 → model adalah substansial (kuat)
2. Jika nilai (adjusted) = 0,50 → model adalah moderate (sedang)
3. Jika nilai (adjusted) = 0,25 → model adalah lemah (buruk)

Tabel 14 - Hasil Uji R-Square

VARIABEL	R-square	R-suare adjusted
Y	0.967	0.965

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.9, diketahui bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0.965 menunjukkan bahwa model bersifat sangat kuat. Artinya, 96.5% variasi dalam variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Retensi dan Work-Life Balance secara simultan, dan hanya 3.5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

4.2.1.2 Uji Effect Size (f^2)

Pengukuran *F-Square* atau *Effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-Square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen.

Menurut (Juliandi, 2018) kriteria *F-Square* yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0,02 → efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen
2. Jika nilai = 0,15 → efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen
3. Jika nilai = 0,35 → efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 15 - Hasil Uji F-Square

VARIABEL	KNR	RK	WLB
KNR			
RK	0.216		
WLB	0.526		

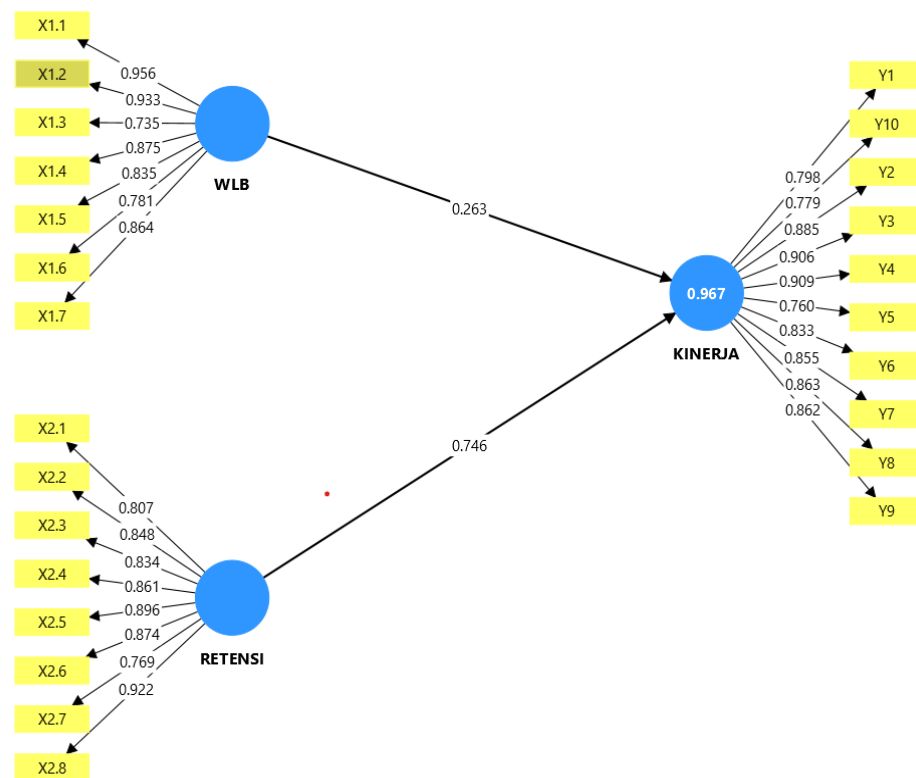
Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa:

- Work-Life Balance memiliki efek tinggi terhadap kinerja ($f^2 = 0.526$).
- Retensi Karyawan memiliki efek sedang terhadap kinerja ($f^2 = 0.216$).

4.2.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikan semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain: Uji Signifikansi Path Coefficients dilihat dari nilai t-statistic atau p-value pada jalur $X_1 \rightarrow Y$ dan $X_2 \rightarrow Y$ yang dihasilkan dari proses *bootstrapping*. Maka model SEM-PLS adalah model langsung (direct effect model). Artinya, hanya menguji pengaruh langsung dari dua variabel bebas (X_1 dan X_2) ke satu variabel terikat (Y), tanpa mediator atau moderator. Dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini :



Gambar 6 - Pengujian Hipotesis Dari SEM-PLS

Dari gambar diatas bahwa hubungan antar konstruk divisualisasikan dalam bentuk panah dengan *path coefficient* yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel. Model ini bertujuan untuk melihat pengaruh WLB dan Retensi terhadap Kinerja. Evaluasi terhadap validitas indikator dilakukan melalui analisis outer loadings, yang menunjukkan kontribusi masing-masing indikator terhadap konstruk laten. Berdasarkan gambar semua indikator memiliki nilai loading di atas 0.7, yang merupakan ambang batas minimum yang disarankan (Hair et al., 2014), menandakan bahwa seluruh indikator memiliki validitas konvergen yang baik dan dapat merepresentasikan konstruk dengan tepat. Dengan demikian, reliabilitas indikator dinyatakan sangat baik.

Selanjutnya evaluasi model struktural koefisien jalur (Path Coefficient) = $WLB \rightarrow KINERJA: 0.263$, mengindikasikan bahwa WLB berpengaruh positif terhadap kinerja, namun pengaruhnya relatif lemah hingga sedang. $RETENSI \rightarrow KINERJA: 0.746$, menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif antara retensi karyawan terhadap kinerja. Ini berarti peningkatan tingkat retensi karyawan akan secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan koefisien determinasi $R^2 \text{ Kinerja} = 0.967$, ini berarti 96.7% variasi pada variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel WLB dan Retensi secara simultan. Nilai ini menunjukkan kemampuan prediktif model yang sangat tinggi, dan model dapat dikatakan memiliki *goodness-of-fit* yang baik dalam menjelaskan variabel endogen (KINERJA).

Model SEM-PLS yang ditampilkan menunjukkan bahwa Retensi Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan, diikuti oleh Work-Life Balance yang juga memberikan kontribusi meskipun dalam tingkat yang lebih rendah. Model ini memiliki daya jelas yang sangat tinggi terhadap variabel Kinerja ($R^2 = 0.967$), serta indikator-indikator penyusunnya terbukti valid dan reliabel.

4.2.2.3.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dalam penelitian kuantitatif, khususnya yang menggunakan metode analisis regresi maupun analisis jalur (path analysis), dikenal istilah *direct effect* atau pengaruh langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh yang terjadi dari variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel perantara (mediator).

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2011), *direct effect* adalah "pengaruh yang ditunjukkan oleh satu variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung tanpa melalui variabel antara lainnya". Dengan kata lain, variabel independen langsung memberikan kontribusi terhadap variabel dependen.

a. Secara Parsial

Direct effect parsial merujuk pada pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan memperhitungkan kontrol terhadap variabel independen lainnya. Nilai ini dapat dilihat secara individual pada masing-masing jalur dalam model, dan biasanya disertai dengan uji signifikansi (p-value) untuk menilai apakah pengaruh tersebut secara statistik signifikan atau tidak.

Menurut Sugiyono (2012:185), pengaruh parsial menunjukkan seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Dalam analisis jalur (*path analysis*), pengaruh langsung (*direct effect*) antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai path coefficient (koefisien jalur). Path coefficient merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh satu variabel terhadap variabel lain secara langsung, tanpa melalui variabel perantara (*intervening*).

Menurut Ghazali (2014), path coefficient adalah "koefisien yang merepresentasikan pengaruh langsung dari suatu konstruk laten terhadap konstruk lainnya dalam suatu model struktural". Semakin besar nilai path coefficient, maka

semakin besar pula pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel tersebut terhadap variabel tujuan.

Dalam praktiknya, direct effect parsial dari masing-masing variabel dapat dianalisis melalui:

- Nilai path coefficient (β) dari setiap jalur langsung.
- Nilai t-statistik atau p-value, untuk mengetahui signifikansi pengaruh.
- Nilai tersebut biasanya diperoleh melalui software statistik seperti AMOS, SmartPLS, atau LISREL.

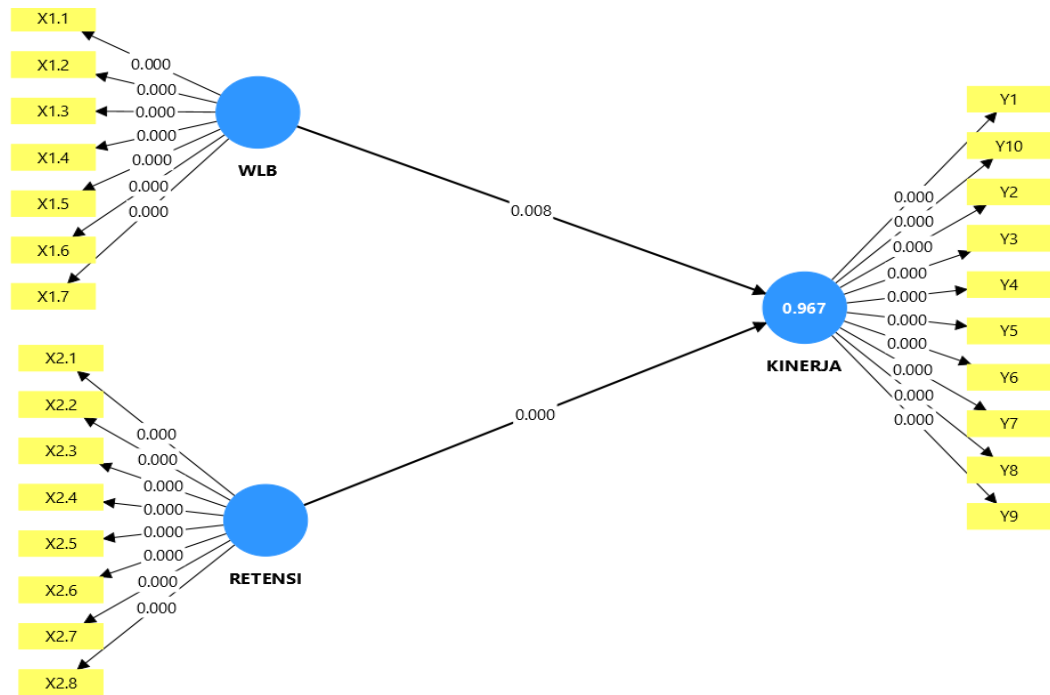
Tujuan analisis pengaruh langsung (*direct effect*) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah sebagai berikut:

Jika nilai *path coefficient* adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik (Hair et al., 2017).

Jika nilai *path coefficient* adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai-nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah (Hair et al., 2017).

Nilai probabilitas/signifikan (P-Values): jika nilai P-Values $<0,05$ maka signifikan dan jika nilai P-Values $>0,05$ maka tidak signifikan (Hair et al., 2017).

Dengan demikian, path coefficient bukan hanya merepresentasikan kekuatan dan arah pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga menjadi dasar dalam menilai direct effect parsial dalam analisis jalur.



Gambar 7 - Bootsrapping

Tabel 16 - Hasil Path Coefficients (Hipotesis)

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
RETENSI → KINERJA		0.263	0.298	0.099	2.660	0.008
WLB → KINERJA		0.746	0.713	0.098	7.622	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEM-PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil *path coefficient* diperoleh bahwa hasil seluruh nilai *path coefficient* adalah positif (dilihat pada *T – statistic*), antara lain:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *work-life balance* terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $2.660 > 1,96$ dan p value sebesar $0,008 < 0,05$. Dengan demikian *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Terhadap pengaruh signifikan antara retensi karyawan terhadap kinerja, berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $7.622 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel eksogen memberikan pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial. *Work- Life Balance* punya pengaruh lebih besar ($\beta = 0.746$) dibandingkan Retensi Karyawan ($\beta = 0.263$).

b. Secara Simultan

Direct effect simultan merujuk pada pengaruh langsung dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam analisis regresi linear berganda, pengaruh ini umumnya diuji melalui uji F dan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2).

Menurut Ghazali (2013:89), pengaruh simultan adalah "pengaruh secara

bersama-sama dari variabel bebas terhadap variabel terikat dalam satu model regresi".

Dalam pendekatan SEM-PLS, meskipun tidak secara eksplisit menggunakan uji F seperti pada regresi klasik, konsep simultan tetap dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- Nilai R-square (R^2): Menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh seluruh variabel independen dalam model. Semakin tinggi R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan variabel endogen.
- Nilai effect size (f^2): Menggambarkan kekuatan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dan secara tidak langsung mendukung interpretasi simultan apabila dilihat bersama-sama.
- Signifikansi path coefficient dari semua jalur dalam model juga dapat menjadi indikator bahwa variabel independen secara kolektif memberi pengaruh.

1. Hasil Uji *R-Square*

Secara simultan, variabel Retensi dan Work-Life Balance mampu menjelaskan 96,7% variasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,967 menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat tinggi, dan kedua variabel bebas secara kolektif memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel terikat.

2. Hasil Path Coefficient dan Effect Size (f^2)

Berdasarkan hasil analisis SEM-PLS, diketahui bahwa variabel:

- Retensi memiliki pengaruh langsung parsial yang lebih besar terhadap Kinerja ($\beta = 0,746$; $f^2 = 0,526$)
- Work-Life Balance berpengaruh positif dengan kekuatan sedang ($\beta = 0,263$; $f^2 = 0,216$)

Walaupun f^2 digunakan untuk melihat efek individu (parsial), ketika seluruh nilai f^2 dan path coefficient signifikan, serta didukung oleh R^2 yang tinggi, maka ini memperkuat bahwa model memiliki pengaruh langsung secara simultan yang signifikan terhadap variabel dependen.

4.3. Pembahasan Hasil Analisis Data

4.3.1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0.910. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran. Semakin tinggi *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lukmiati , Samsudin , Jhoansyah, (2020), Putri1, Frianto (2023), Asari (2020), Diana (2023), Rosyada

(2023), Eka & Oktaviansyah (2023), yang menyatakan bahwa wlb berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel retensi karyawan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0.975. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif antara retensi karyawan dengan kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran. Semakin tinggi retensi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya lebih cenderung setia pada perusahaan. Ini mengurangi turnover dan meningkatkan stabilitas tim kerja, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Hal ini berarti bahwa semakin baik retensi karyawan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Putri (2019), Febriyantoro (2023), N. M., & Arwiyah (2019), Gunawan (2021), Sukma (2020), Wahyuni (2021) , Rahayu & Arief (2020) menyatakan bahwa retensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.3.3. Pengaruh Work-Life Balance dan Retensi Karyawan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan retensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran.

Menurut Hair et al. (2017) – *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* R^2 menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen. Dibuktikan dengan hasil analisis model struktural menggunakan SEM-PLS menunjukkan bahwa nilai R-square (R^2) untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.967. Hal ini menunjukkan bahwa Retensi Karyawan dan Work-Life Balance secara simultan mampu menjelaskan sebesar 96.7% variasi dalam Kinerja Karyawan. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan Retensi Karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel ini merupakan faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work-Life Balance* dan retensi karyawan akan semakin baik. *Work-Life Balance* dan retensi karyawan yang baik akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian namun hanya menggambarkan sampel yang diteliti. *Work-Life*

Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, jika diterapkan maka akan menjadi nilai komitmen karyawan (sebelum dinilai oleh konsumen) dan nilai komitmen karyawan ini yang akan mempengaruhi/tidak terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh Work-Life Balance dan retensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran, serta analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan hal-hal berikut:

- a. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.910 dan nilai P-value $< 0,05$. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work-Life Balance* dengan kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran.
- b. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel retensi karyawan dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0.975 dan nilai P-value $< 0,05$. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara retensi karyawan dengan kinerja karyawan pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran.
- c. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa baik Work-Life Balance maupun retensi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai R-Square sebesar 0.967, yang menunjukkan bahwa 96.7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Dengan demikian, semakin baik Work-Life Balance dan retensi

karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran adalah sebagai berikut:

1. Penerapan Kebijakan Kerja yang Fleksibel

UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang seimbang atau pemberian cuti yang memadai. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas pendukung seperti area istirahat yang nyaman atau kegiatan rekreasi untuk membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Meningkatkan Lingkungan Kerja yang Positif

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan meningkatkan komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Budaya kerja yang inklusif dan suportif akan memberikan dampak positif bagi hubungan kerja. Selain itu, memberikan insentif dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja mereka.

3. Strategi Pengelolaan SDM yang Terpadu

Menggabungkan kebijakan Work-Life Balance dan retensi karyawan dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Perusahaan juga disarankan untuk secara berkala melakukan evaluasi terhadap

kepuasan dan kesejahteraan karyawan melalui survei atau diskusi kelompok untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, guna meningkatkan kinerja UMKM secara optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Dalam faktor kinerja karyawan hanya menggunakan faktor Work-Life Balance dan retensi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Keterbatasan waktu, pengetahuan dan minimnya jumlah karyawan yang ada di perusahaan, populasi yang diteliti pada penelitian ini hanya 30 karyawan saja.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. R., & Masrul, A. (2023). Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614-622. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Akmal, M. Y. N. (2023). Pengaruh manajemen bakat melalui retensi karyawan terhadap kinerja karyawan generasi Z (Studi pada Toserba Pajajaran Kota Banjar). *Tesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 1-86. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/60023>
- Anoraga, P. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Apriyanti, D. D., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran *Job Crafting* Terhadap Kinerja Guru Pada Masa Pandemi *Covid-19* Melalui Burnout Dan *work Life Balance*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 260-278. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211-1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843-852. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18565>
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri* (Edisi 5). Yogyakarta: Liberty.

- Audina, C., & Rakhman, A. (2023). Pengalaman dan Kepuasan Berpengaruh Positif terhadap Loyalitas Pelanggan Gofood di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 24–39. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i2.954>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Dharma, A. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dina, D. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatari Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199. <https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/view/119>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135. <https://doi.org/10.31294/jeco.v4i1.354>
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.35965/jbm.v5i1.1861>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/40>
- Kumolontang, C. M., Rindengan, M. E., & Kaumbur, G. E. (2024). Pengaruh Retensi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pitu. *Psikopediiaa*, 5(4), 309–316. <https://doi.org/10.53682/pj.v5i4.10556>

- Lukmiati, R., & Samsudin, A. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Lockwood. (2003). *Work-Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. SHRM Research, Research Quarterly*.
- Mangkunegara, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Paembong, D., Marampa, A. M & Tammu, R. G (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(3), 262–285. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i3.205>
- Pamela, N. (2021). Analisis *Work Life Balance (WLB)* Pada PT. Vadhana Internasional Di Duri. 1(69), 1–81. *Thesis*, Universitas Islam Riau, <https://repository.uir.ac.id/6121/>
- Parkes, L. P., & Peter, H. L. (2008), *Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. Journal of Management & Organization* 14(3), 267-284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Prastyorini, J., Widyawati, N., & Kristiawati, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>
- Prayogi, M. A., Koto, M., Arif. M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Putri, I. D., & Arwiyah, M. Y. (2019). *The Effect of Employee Retention on Employee Performance in PT. Kaltacitra Utama Jakarta Timur. E-Proceeding of Management*, 6(2), 4494–4500. <https://repositori.telkomuniversity.ac.id/152623>
- Rahmawati, G., Oktaviani, D., Miftahuddin, M., & Rohmawan, S. (2021). Peran *Work-life Balance* dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja karyawan Perempuan. *Jurnal STIE*

- Semarang, 2(1), 1-9.
<https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/15/15>
- Sari, R. P. (2016). Pengaruh Persepsi Tentang Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Honorer di Rumah Sakit Tk. IV Madiun. *Tesis*, Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, 1–102. <https://repository.stikes-bhm.ac.id/329>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419-428. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/1357/pdf_199
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, A. D. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Kaltimex Energy Medan. *Tesis*, Universitas Medan Area, 1–23. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/13666>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 182–193. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i2.717>
- Susilo, A. (2013). Pengaruh Retensi Karyawan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Kinerja. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 247-262. <https://doi.org/10.55171/jsab.v1i3.31>
- Tambak, S. R., Elvina, E., & Prayoga, Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja PT. Marbau Jaya Indah Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 10484-10501. <https://doi.org/10.31004/jptam.v6i2.4089>
- Toendan, R. Y. (2022). Pengaruh Retensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jekan Raya, Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 263–273. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8384>
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Wijaya, H. (2020). Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja di Perusahaan Retail. *Jurnal Manajemen*, 8(3), 113–122.
- Winata, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Techno Abadi. *Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*. 1(1) 238–246. <https://jicnusanantara.com/index.php/jicn>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Delia Nur Oktaviani
 NPM : 2105160347
 Tempat/Tanggal Lahir : Majalengka/12 Oktober 2003
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Sentang, Kisaran
 No. Telp : 085260406286
 E-mail : delianuroktaviani83@gmail.com

2. Data Orang Tua

Ayah

Nama : Surya Ramli
 Tempat/Tanggal Lahir : Karang Gading/05 Oktober 1977
 Pekerjaan : Wirausaha
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Imam Bonjol, Padangsidempuan
 No. Telp : 081268586094

Ibu

Nama : Dede Wati
 Tempat/Tanggal Lahir : Majalengka/29 Mei 1983
 Pekerjaan : IRT
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Imam Bonjol, Padangsidempuan

No. Telp : 085260406220

3. Pendidikan Formal

SD : SDN 200212 Padangsidempuan

SMP : MTsN 2 Padangsidempuan

SMA : SMAN 3 Padangsidempuan

Perguruan Tinggi : UMSU (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Prodi Manajemen)

Medan, April 2025

(Delia Nur Oktaviani)

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr.wb

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), saya ingin mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Toko Bika Ambon Rasyiiqa Kisaran”**.

Sehubungan dengan itu, saya membutuhkan sejumlah data untuk diolah dan kemudian akan dijadikan sebagai bahan penelitian melalui kerjasama dan kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner, saya harapkan saudara/i mengisi kuesioner ini dengan sungguh-sungguh agar didapatkan data yang valid. Atas perhatian dan kesediaan saudara/i mengisi kuesioner ini saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Delia Nur Oktaviani

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (✓) pada

- jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
 5. Terima kasih atas kehadiran, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/saudara/i

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor Responden
- b. Bidang Pekerjaan :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () S1
() D3 () S2
- e. Masa Kerja : () <1 Tahun () 5-10 Tahun
() 1-5 Tahun () >10 Tahun

Keterangan :

1 = Sangat Tidak Setuju

4 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Kuesioner Work-Life Balance (X1)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<i>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</i>					
1.	Saya dapat mengalokasikan waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi saya					
2.	Saya memiliki cukup waktu untuk beristirahat dan					

	menghabiskan waktu dengan keluarga setelah bekerja					
	<i>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</i>					
3.	Saya dapat menghadiri acara penting keluarga tanpa khawatir akan pekerjaan yang tertinggal,					
4.	Saya tetap dapat berpartisipasi dalam aktivitas keluarga atau sosial tanpa terganggu oleh pekerjaan					
	<i>Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)</i>					
5.	Saya merasa bahagia dengan pencapaian saya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi					
6.	Saya merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya mendukung kesejahteraan saya					
7.	Saya jarang merasa stres karena konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					

Kuesioner Retensi Karyawan (X2)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Komponen Organisasional					
1.	Saya merasa perusahaan memiliki visi dan misi yang selaras dengan tujuan saya					
2.	Saya merasa kebijakan perusahaan mendukung kesejahteraan karyawan					

	Peluang Karir					
3.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi saya di tempat kerja					
4.	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk berkembang					
	Penghargaan					
5.	Perusahaan memberikan bonus, insentif, atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
6.	Sistem penghargaan di perusahaan ini diberikan secara adil dan transparan					
	Rancangan Tugas					
7.	Pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan minat saya					
	Hubungan Kerja					
8.	Saya merasa nyaman untuk berdiskusi atau meminta bantuan kepada rekan kerja					

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Kualitas					
1.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					

2.	Saya merasa dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan hasil yang berkualitas					
	Kuantitas					
3.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
4.	Saya dapat mencapai target yang diberikan oleh toko dengan baik					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan					
6.	Hadir tepat waktu					
	Efektifitas					
7.	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja agar senantiasa memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya					
8.	Saya merasa produktif dan efisien dalam pekerjaan saya					
	Kemandirian					
9.	Saya merasa mampu bekerja dengan baik dalam tim di toko ini					
10.	Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah					

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

Work-Life Balance (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1.	3	3	1	2	5	5	5	24
2.	5	5	4	5	5	5	5	29
3.	2	3	2	3	2	2	2	16
4.	5	5	5	5	4	5	4	32
5.	4	5	5	4	5	4	4	32
6.	4	5	4	5	5	5	4	34
7.	5	5	5	5	5	4	5	34
8.	4	5	4	4	4	4	5	28
9.	5	5	5	5	5	5	5	35
10.	5	5	5	5	5	5	5	35
11.	2	3	3	2	2	3	2	17
12.	4	5	2	4	2	4	4	25
13.	4	5	3	3	4	4	4	27
14.	2	3	3	2	2	3	3	18

15.	4	5	2	4	5	5	5	30
16.	4	5	3	4	4	4	3	27
17.	4	5	5	4	4	5	4	31
18.	2	3	1	3	3	2	3	17
19.	5	5	5	5	4	3	5	32
20.	3	4	4	4	4	2	4	23
21.	3	4	3	3	4	3	3	23
22.	4	5	4	4	4	5	4	28
23.	5	5	5	5	5	5	5	35
24.	4	5	4	4	4	4	4	29
25.	4	5	4	5	4	4	5	31
26.	5	5	5	5	5	5	5	35
27.	4	5	4	3	3	3	4	26
28.	3	4	4	4	4	3	4	26
29.	3	4	3	3	3	3	3	22
30.	2	4	3	3	3	3	3	21

Retensi Karyawan (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2.	5	4	4	4	5	5	5	5	37

24.	4	4	4	4	4	4	4	3	31
25.	4	4	4	5	5	5	4	5	36
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27.	3	3	4	4	4	4	3	4	29
28.	2	3	2	3	3	5	5	4	27
29.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
30.	3	4	4	4	4	4	4	4	31

Kinerja Karyawan (Y)

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
2.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
3.	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19
4.	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	46
5.	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
6.	3	5	4	5	4	4	5	3	5	5	43
7.	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
8.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10.	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45
11.	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	22

12.	2	4	3	3	4	2	5	5	4	2	34
13.	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
14.	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	23
15.	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	40
16.	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4	34
17.	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
18.	1	3	3	3	4	1	2	2	1	1	21
19.	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	44
20.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
21.	4	3	2	2	4	4	2	3	3	4	31
22.	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24.	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	40
25.	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27.	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
28.	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	36
29.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30.	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	35

