

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI
MIXUE BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen

OLEH :

SAID ALEX AKHEN ALAFAN

NPM: 2202120068



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAID ALEX AKHEN ALAFAN

NPM: 2202120068

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DI MIXUE BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Zuraiddah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
NIK: 19721116 201506 2 002

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Marlizar, S.E., M.M

NIK: 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SAID ALEX AKHEN ALAFAN

NPM: 2202120068

Dengan judul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DI MIXUE BANDA ACEH**

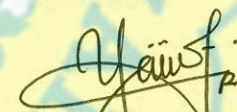
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 14 Juli 2026.

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
NIK: 19721116 201506 2 002

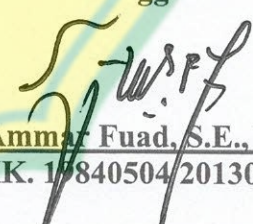
Sekretaris


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.
NIK. 19790620 200005 2 002

Anggota

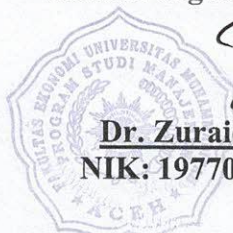

Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota


Ammar Fuad, S.E., M.M.
NIK. 19840504 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Agustus 2026
Yang Menyatakan



SAID ALEX AKHEN ALAFAN
NPM: 2202120068

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Said Alex Akhen Alafan
NPM : 2202120068
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, STRES KERJA
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI
KARYAWAN DI MIXUE BANDA ACEH**

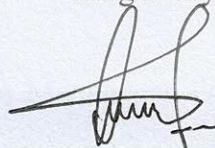
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 18 Agustus 2026

Banda Aceh, 18 Agustus 2026
Yang Menyatakan,



SAID ALEX AKHEN ALAFAN
NPM: 2202120068

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja , dan Pengembangan karir terhadap Retensi Karyawan Mixue Banda Aceh”

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta dan tersayang dan sangat saya rindukan, Bapak Said Usman alm, dan Ibu Ramina almh yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Dr. Marlizar, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si.,Ak Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Zuraidah, S.E.,M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Ibu Suryani Murad, S.E.,M.Si selaku ketua laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Ibu Dr. Febyolla Presilawati S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
7. Ibu Yuslaidar Yusuf S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
8. Dosen, staf pengajar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh
9. Kepada Keempat kakak kandung saya, Syarifah Eriyalisma Amd, Syarifah Ramayana S.TP, Syarifah Gustina Amd.Keb.,S.KM, Syarifah Indah Yulia S.Pd, Yang telah mendoakan dan memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
10. Kepada abang ipar saya, Maburur idha, Anton Amin, Munadi, dan Saudara ipar saya Ulma Rizal beserta ponakan tercinta dan tersayang, Beby Marehewa, Salsabila, Nuha dan Maryam, Yang telah mendoakan dan memberikan semangat motivasi kepada penulis.
11. Kepada sahabat Kampus, Putri Salma, Julien As'ari, Saufa Maharani Br, Siti Rahmina, Wirdayatul Ahya , Annisa Aulia Rahmatika, yang telah membantu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
12. Kepada Teman kerja saya, kak ulfa Tiara, kak Tias Syafitri, Humaira, Ami dan Manager saya, Kak Nabila, yang telah membantu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.

13. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Angkatan 2022.
14. Dan yang terakhir penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri karena telah mampu bertahan hingga berada di titik ini. Terima kasih karena tidak memilih untuk menyerah, meskipun perjalanan dalam menyelesaikan skripsi ini dipenuhi dengan berbagai tantangan, rasa lelah, keraguan, dan air mata. Setiap proses yang telah dilalui menjadi pelajaran yang sangat berharga bahwa tidak ada perjuangan yang sia-sia apabila diiringi dengan doa, ikhtiar, kesabaran, serta keyakinan kepada Allah Swt.

Sebagaimana firman Allah Swt.:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Wa lā tahirū wa lā tahzanū wa antumul-a'launa in kuntum mu'minīn.

"Janganlah kamu merasa lemah dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman." (QS. Ali 'Imran [3]: 139)

Skripsi ini bukan hanya menjadi akhir dari perjalanan perkuliahan, tetapi juga menjadi bukti bahwa kesabaran, ketekunan, dan kepercayaan kepada Allah Swt. mampu mengantarkan penulis hingga menyelesaikan pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 18 Agustus 2026



Said Alex 'Akhen Alafan

2202120068



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Retensi Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Retensi Karyawan.....	10
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan.....	11
2.1.1.3 Indikator Retensi Karyawan.....	11
2.1.2 Work-life Balance.....	13
2.1.2.1 Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.2.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.3 Stres Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.1.3.2 Jenis-jenis Stres.....	17
2.1.3.3 Faktor penyebab stres kerja.....	18
2.1.3.4 Indikator stress kerja.....	18
2.1.4 Pengembangan Karir.....	19
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	19
2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.....	20
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir.....	21
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	22

2.3 Kerangka Pemikiran	29
2.4 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.1.1 Tujuan Penelitian	31
3.1.2 Jenis Penelitian.....	33
3.1.3 Horizon Waktu.....	33
3.1.4 Unit Analisis.....	34
3.1 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	35
3.2.1 Populasi Penelitian.....	35
3.2.2 Sampel Penelitian.....	36
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	37
3.3 Definisi Operasional Variabel	37
3.5 Teknik Analisis Data.....	41
3.6 Pengujian Data	42
3.6.1 Uji Validitas	42
3.6.2 Uji Reabilitas	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	43
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	44
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.6.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7 Pengujian Hipotesis.....	45
3.7.1 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	45
3.7.2. Uji Secara Simultan (Uji-F)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran umum objek penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Mixue Banda Aceh	49
4.1.2 Visi Misi	53
4.1.3 Struktur Organisasi Mixue Banda aceh	53
4.2 Karakteristik Responden.....	54
4.4 Hasil Pengujian Data	57
4.4.1 Pengujian Instrumen	57
4.4.1.1 Uji Validitas	57

4.4.1.2 Uji Reabilitas.....	58
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	59
4.4.2.1 Uji Normalitas Data.....	59
4.4.2.2 Uji Multikolaritas Data.....	60
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas Data	61
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
4.5.1 Regresi Linear Berganda	63
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.5.3 Uji Parsial (Uji t)	64
4.5.3.1 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan	65
4.5.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan	65
4.5.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan	65
4.5.4 Uji Serempak (Uji F)	66
4.6 Implikasi Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3. 1 Horizon Waktu	33
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan Mixue, (Beberapa Cabang Gerai Mixue Banda Aceh)	36
Tabel 3. 3 Sub Populasi Karyawan Mixue, (Beberapa Cabang Gerai Mixue Banda Aceh)	36
Tabel 3. 4 Operasional Dan Indikator Variabel	38
Tabel 3. 5 Skala Pengukuran Kuisisioner	40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Karyawan Mixue Banda Aceh.....	54
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	56
Tabel 4. 3 Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden	56
Tabel 4. 5 Status Perkawinan Responden	57
Tabel 4. 6 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4. 7 Uji Validitas pada Kuesioner Penelitian	58
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas pada seluruh variabel	58
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	63
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2).....	64
Tabel 4. 14 Hasil Pengujian Secara Parsial.....	65
Tabel 4. 15 Hasil Pengujian Secara Simultan	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran	29
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Mixue Banda Aceh	54
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Data Grafik Scatterplot.....	60
Gambar 4. 3 scatterplot	62



**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* , STRES KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN MIXUE
BANDA ACEH**

**SAID ALEX AKHEN ALAFAN
NPM : 2202120068**

Pembimbing I : Dr. Febyolla Presilawati, S.E.,M.M

Pembimbing II : Yuslaidar Yusuf S.E.,M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *Sampling Jenuh*. Data penelitian dikumpulkan dari 46 karyawan pada beberapa cabang gerai Mixue di Banda Aceh melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,265, stres kerja berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung sebesar 1,708, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap retensi karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,319 di Mixue Banda Aceh. Selain itu, secara simultan variabel *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh dengan nilai F hitung sebesar 25,954. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650 atau 65% menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir mampu menjelaskan retensi karyawan sebesar 65%, sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan melalui penerapan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, pengelolaan stres kerja, serta penyediaan peluang pengembangan karir yang lebih optimal sehingga dapat mendukung keberlangsungan dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Kata Kunci : *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Pengembangan Karir, Retensi Karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB STRESS, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE RETENTION AT MIXUE BANDA ACEH

SAID ALEX AKHEN ALAFAN
NPM : 2202120068

Advisor I : Dr. Febyyolla Presilawati, S.E.,M.M
Advisor II : Yuslaidar Yusuf, S.E.,M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-life balance, work stress, and career development on employee retention at Mixue Banda Aceh. This study uses a quantitative method with a sampling technique, namely Simple Random Sampling. Research data were collected from 46 employees at several Mixue outlet branches in Banda Aceh through distributing questionnaires using Google Form. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26 software. The results of the study indicate that partially the work-life balance variable has a positive effect on employee retention with a calculated t value of 5.265, work stress has a negative effect on employee retention with a calculated t value of 1.708, and career development has a positive effect on employee retention with a calculated t value of 2.319 at Mixue Banda Aceh. In addition, simultaneously the work-life balance variable, work stress, and career development have a significant effect on employee retention at Mixue Banda Aceh with a calculated F value of 25.954. The coefficient of determination (R^2) of 0.650, or 65%, indicates that work-life balance, job stress, and career development explain 65% of employee retention, with the remaining 35% explained by other variables outside the study. This research is expected to provide consideration for company management in improving employee retention through the implementation of a good work-life balance, job stress management, and providing optimal career development opportunities, thereby supporting the sustainability and quality of human resources within the company.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Career Development, Employee Retention.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia kerja saat ini memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal penting yang berpengaruh terhadap kepuasan dan keputusan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan. Fenomena meningkatnya tingkat stres dan ketidakpuasan kerja sering kali membuat karyawan memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan lain, terutama di sektor industri makanan dan minuman yang memiliki ritme kerja cepat serta tekanan tinggi. Salah satu perusahaan yang cukup berkembang pesat di Indonesia, termasuk di Banda Aceh, adalah Mixue. Sebagai bisnis waralaba yang berfokus pada produk minuman dan es krim, Mixue memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kecepatan, ketelitian, serta pelayanan langsung kepada pelanggan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat penting dalam menjaga karyawan agar tetap loyal dan berkinerja baik.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap retensi karyawan adalah *work-life balance*. Menurut Peter W. Hom & Kohyar Kiazad (2025), Retensi karyawan dipahami sebagai kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam organisasi melalui berbagai faktor seperti komitmen, kepuasan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi. Definisi ini menekankan alasan mengapa karyawan memilih bertahan dibandingkan keluar dari perusahaan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan biasanya memiliki tingkat kepuasan dan loyalitas yang lebih tinggi

terhadap perusahaan. Sejalan dengan pendapat Putri dan Prasetyo (2022), penerapan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi serta mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi retensi. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari rekan atau atasan dapat menimbulkan kelelahan emosional. Hal ini pada akhirnya berdampak pada turunnya motivasi dan semangat kerja karyawan (Rahmawati & Nugroho, 2023). Di Mixue Banda Aceh, yang dikenal memiliki aktivitas padat serta beban kerja tinggi, pengelolaan stres kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan adalah pengembangan karir. Program pengembangan karir yang jelas dapat memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan meniti jenjang karir yang lebih baik. Dengan adanya peluang tersebut, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki semangat untuk terus berkembang bersama perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai, maka karyawan cenderung mencari peluang kerja di tempat lain (Sari & Hidayat, 2024).

Sumber daya manusia juga merupakan aset strategis yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada sektor jasa dan ritel makanan dan minuman, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mampu menarik tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga harus mampu

mempertahankan karyawan yang dimilikinya. Keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, kualitas pelayanan, serta daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang.

Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah retensi karyawan. Retensi karyawan (*employee retention*) didefinisikan sebagai kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan memiliki komitmen terhadap organisasi dalam jangka waktu yang relatif lama (Kwon & Kim, 2020). Tingginya tingkat retensi karyawan mencerminkan adanya kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang bertahan dalam organisasi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan standar pelayanan yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya tingkat retensi karyawan dapat menimbulkan berbagai permasalahan bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, menurunnya produktivitas kerja, serta terganggunya stabilitas operasional dan kualitas pelayanan (Presbitero et al., 2022).

Berdasarkan survei awal tanggal 12 November 2025, yang dilakukan pada salah satu cabang gerai Mixue di Banda Aceh, yang Berjumlah 7 orang karyawan berlokasi di Jalan Dr.Mr. Mohd Hasan, Batoh, Kecamatan, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23122. Perusahaan ini merupakan salah satu usaha di bidang makanan dan minuman (*food and beverage*) yang bergerak dalam penyediaan produk es krim dan minuman dengan sistem pelayanan langsung kepada

konsumen. Penelitian ini berawal ditemukannya permasalahan pada retensi karyawan. Masalah yang terlihat dalam penelitian ini di mana sering sekali pergantian karyawan dikarenakan jam kerja yang tidak fleksibel seperti keseimbangan waktu dengan kegiatan lain, terutama pada gerai Mixue cabang batoh yaitu rata-rata karyawannya mahasiswa dan mahasiswi yang dimana mereka sangat sulit untuk mengatur waktu jam kerja dengan waktu kuliah.

Mixue sebagai salah satu perusahaan waralaba minuman dan es krim yang berkembang pesat di Indonesia, termasuk di Kota Banda Aceh, sangat bergantung pada peran karyawan operasional dalam menjalankan aktivitas bisnis sehari-hari, khususnya dalam memberikan pelayanan langsung kepada pelanggan.

Kualitas pelayanan yang baik sangat ditentukan oleh kinerja, sikap, dan loyalitas karyawan. Namun, karakteristik pekerjaan di sektor ritel makanan dan minuman umumnya memiliki tingkat perputaran karyawan yang relatif tinggi. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti jam kerja yang panjang, sistem kerja berbasis shift, tuntutan pelayanan yang cepat, serta tekanan kerja pada jam-jam tertentu. Kondisi tersebut menjadikan retensi karyawan sebagai isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen Mixue Banda Aceh agar keberlangsungan usaha dan kualitas pelayanan tetap terjaga secara berkelanjutan (Sutanto & Kurniawan, 2021).

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap retensi karyawan adalah praktik *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan sosialnya secara proporsional, sehingga tidak terjadi konflik antara peran kerja

dan peran di luar pekerjaan (Delecta & Venkatesh, 2020). Penerapan praktik *work-life balance* yang baik, seperti pengaturan jam kerja yang adil, pembagian shift yang seimbang, fleksibilitas waktu kerja, serta pemberian waktu istirahat yang memadai, dapat membantu karyawan dalam mengelola energi fisik dan psikologisnya. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih nyaman, puas, dan tidak mudah mengalami kelelahan kerja. Penelitian Haar et al. (2021) menunjukkan bahwa *work-life balance* yang baik berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dan menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, praktik *work-life balance* menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan retensi karyawan di sektor ritel makanan dan minuman.

Selain praktik *work-life balance*, stres kerja juga merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat retensi karyawan. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan tidak sebanding dengan kemampuan, sumber daya, atau kapasitas yang dimilikinya, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, konflik peran, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi (Yu et al., 2021). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif, baik secara fisik maupun psikologis, seperti kelelahan, penurunan konsentrasi, menurunnya kepuasan kerja, serta berkurangnya motivasi kerja. Dalam jangka panjang, kondisi stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kinerja karyawan dan meningkatkan niat untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi (Akgunduz & Eryilmaz, 2021). Dalam konteks Mixue Banda Aceh, tingginya intensitas kerja pada jam-jam sibuk serta

tuntutan pelayanan yang cepat berpotensi menimbulkan stres kerja yang pada akhirnya dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Faktor lain yang turut memengaruhi retensi karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan serangkaian upaya yang dilakukan organisasi untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta peluang jenjang karir melalui program pelatihan, promosi jabatan, dan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan (Noe et al., 2021). Karyawan yang melihat adanya peluang pengembangan karir yang jelas cenderung merasa dihargai oleh organisasi, memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan komitmen jangka panjang terhadap perusahaan. Sebaliknya, keterbatasan kesempatan pengembangan karir dapat menimbulkan perasaan stagnasi, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan prospek karir yang lebih baik (Al Mamun & Hasan, 2022). Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting dalam strategi retensi karyawan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian terkait pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Demikian pula pada variabel stres kerja, terdapat penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif

terhadap retensi karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan empiris (*research gap*) sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih kuat. Selain itu, penelitian mengenai retensi karyawan pada industri food and beverage, khususnya pada gerai Mixue di Banda Aceh, masih relatif terbatas sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian mengenai retensi karyawan pada sektor tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan bahwa retensi karyawan Mixue Banda Aceh dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu praktik *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk sikap, loyalitas, serta keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Praktik Work Life Balance, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan di Mixue Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini

1. Seberapa besar *work-life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh?
2. Seberapa besar stres kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh?

4. Seberapa besar *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis praktik *work-life balance* terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis stres kerja terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat ganda yang dapat diterapkan secara luas:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan konsep retensi karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh praktik *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan, terutama pada sektor ritel makanan dan

minuman. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa maupun pengembangan model penelitian yang lebih luas.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti mengenai pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam menerapkan teori dan metode penelitian ilmiah yang telah diperoleh selama perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi manajemen Mixue Banda Aceh dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan retensi karyawan melalui penerapan *work-life balance*, pengelolaan stres kerja, dan pengembangan karir.
3. Bagi Karyawan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih nyaman, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, serta kesempatan pengembangan karir yang lebih jelas sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah *Work life balance*, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Mixue Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Retensi Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan berkomitmen dalam jangka waktu yang relatif lama.

Menurut (Kwon dan Kim,2020) mendefinisikan retensi karyawan sebagai upaya organisasi untuk menjaga karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi. Retensi karyawan tidak hanya berfokus pada lamanya masa kerja karyawan, tetapi juga mencerminkan tingkat kepuasan, loyalitas, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Presbitero, Roxas, dan Chadee (2022) yang menyatakan bahwa retensi karyawan mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi serta meminimalkan keinginan untuk keluar.

Menurut Al Mamun dan Hasan (2022) menjelaskan bahwa retensi karyawan merupakan hasil dari berbagai kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Haar et al. (2021) memandang retensi karyawan sebagai bentuk keterikatan jangka panjang antara karyawan dan organisasi yang dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan, serta dukungan organisasi.

Menurut Noe et al. (2021) menyatakan bahwa retensi karyawan adalah kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkinerja baik melalui pemberian lingkungan kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, dan sistem penghargaan yang adil.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan

Retensi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari kebijakan organisasi maupun kondisi individu karyawan. Menurut (Al Mamun & Hasan, 2022), Ada dua faktor yang memberikan dampak retensi karyawan yaitu:

1. Kepuasan kerja

Mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya, termasuk aspek kompensasi, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

2. Komitmen Organisasi

Menunjukkan tingkat keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2.1.1.3 Indikator Retensi Karyawan

Retensi karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan dan berkomitmen terhadap organisasi.

Berikut beberapa indikator dari retensi karyawan:

- a. Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Menurut (Kwon & Kim, 2020) Karyawan yang memiliki niat kuat untuk tetap bekerja menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, Indikator ini sering dikaitkan dengan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja atau meninggalkan organisasi.

- b. Loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), loyalitas karyawan ditunjukkan melalui kesediaan karyawan untuk tetap bertahan meskipun terdapat tantangan dalam pekerjaan, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Tingginya loyalitas karyawan merupakan cerminan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

- c. Komitmen organisasi

Menurut Presbitero et al. (2022) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan dan lebih bersedia untuk bertahan dalam jangka panjang.

- d. Rendahnya niat keluar (*turnover intention*)

Menurut (Akgunduz & Eryilmaz, 2021) *Turnover intention* merupakan keinginan atau rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu tertentu. Semakin rendah tingkat turnover intention karyawan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan dalam organisasi tersebut. Indikator ini banyak digunakan dalam penelitian empiris karena mampu menggambarkan secara langsung kecenderungan perilaku karyawan terkait keberlanjutan kerja.

e. Kepuasan karyawan terhadap kebijakan dan praktik organisasi

Menurut Al Mamun dan Hasan (2022) menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap kebijakan organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan.

2.1.2 Work-life Balance

2.1.2.1 Pengertian Work-Life Balance

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menjaga kesejahteraan karyawan dan meningkatkan retensi di dalam organisasi.

Menurut Putri dan Sudibya (2021), *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang agar keduanya dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk mencapai kepuasan pribadi sekaligus meningkatkan kinerja dan komitmen terhadap perusahaan.

Menurut Rachmawati dan Arifin (2020), menyebutkan bahwa *work-life balance* mencerminkan sejauh mana seseorang dapat mengelola peran ganda dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan di antara kedua peran tersebut dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan emosional, dan menurunnya motivasi, sedangkan keseimbangan yang baik mampu menciptakan rasa bahagia, loyalitas, dan retensi karyawan yang lebih tinggi.

Menurut Dewi Padmi Pratiwi (2020), *Work-Life Balance* kemampuan *Balance* merupakan seseorang menyeimbangkan dua kehidupan yaitu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Haar et al. (2021), menyatakan bahwa *work-life balance* adalah tingkat di mana seseorang merasa puas dan berfungsi secara efektif baik dalam peran pekerjaan maupun peran non-pekerjaan, seperti keluarga dan kehidupan sosial.

Menurut Adisa, Gbadamosi, dan Osabutey (2019), yang menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk mengalokasikan waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi konflik peran dan stres kerja.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Work Life Balance

Menurut (Lestari et al., 2024), Berikut faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* yaitu:

a. Kompensasi (*kompensasi Kerja*)

Kompensasi yang layak dan adil terbukti berpengaruh terhadap work life balance karena kompensasi yang baik dapat membantu karyawan lebih seimbang dalam memenuhi kebutuhan hidup di luar pekerjaan.

b. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja menjadi variabel penting karena berfungsi sebagai penghubung antara *work-life balance* dan kinerja. Kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya menunjukkan bahwa individu merasa *work-life balance* mereka lebih baik.

c. Hubungan antara *work life Balance* dan variabel kontekstual lainnya

Meski fokus utama adalah kompensasi dan kepuasan kerja, penelitian Lestari et al. menyiratkan bahwa dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan ekspektasi generasi Z ikut memengaruhi persepsi keseimbangan kerja dan hidup, terutama karena struktur kerja dan tantangan generasi muda yang unik dalam dunia kerja saat ini.

2.1.2.3 Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Fisher, Bulger dan smith (2009), *work-life balance* dapat diukur melalui beberapa indikator, Berikut beberapa indikator nya yaitu:

a. Gangguan kerja dengan kehidupan pribadi.

Tingkat sejauh mana tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu.

b. Gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Tingkat sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

c. Peningkatan kerja kehidupan pribadi.

Sejauh mana pekerjaan memberikan dampak positif atau manfaat bagi kehidupan pribadi.

d. Peningkatan kehidupan pribadi dalam pekerjaan.

Sejauh mana kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dan peran kerja.

e. Persepsi keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan.

Persepsi individu secara keseluruhan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan ketika seseorang merasa tertekan baik secara fisik maupun mental karena tuntutan pekerjaan yang dirasa melebihi kemampuan, sumber daya, atau kontrol yang dimilikinya. Tekanan ini bisa muncul dari berbagai hal, seperti beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik peran, sampai perubahan sistem kerja yang terjadi terus-menerus. Jika kondisi seperti ini dibiarkan tanpa penanganan, maka dapat berdampak negatif pada kesejahteraan, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja adalah kondisi dinamis yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan atau tekanan yang hasilnya tidak pasti dan berpotensi penting bagi dirinya. Dengan kata lain, stres muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu untuk menghadapinya. Stres kerja yang berlebihan bisa menurunkan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan membuat seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2020), stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, namun hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting bagi individu tersebut. Stres kerja muncul sebagai respon terhadap ketidaksesuaian

Menurut Indarti, Arneliwati, dan Dewi (2022), menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitiannya terhadap perawat puskesmas di Kota Pekanbaru, mereka menjelaskan bahwa

semakin tinggi tingkat stres, maka semakin rendah produktivitas dan motivasi kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat kerja, mempengaruhi hasil kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi.

Menurut Luthans (2021), mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa eksternal yang menempatkan tuntutan fisik atau psikologis yang berlebihan pada seseorang di tempat kerja.

Menurut Akgunduz dan Eryilmaz (2021), menjelaskan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosional dan fisik yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sehingga dapat menurunkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi.

Menurut Febyolla Presilawati (2024), stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu dalam pekerjaan akibat tuntutan kerja, lingkungan kerja, maupun beban kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3.2 Jenis-jenis Stres

Menurut Luthans (2021) mengkategorikan jenis stres menjadi dua :

a. *Eustress*

Eustress yaitu stres yang bersifat positif dan dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja, seperti tantangan kerja yang mendorong karyawan untuk berkembang.

b. *Distress*

Distress adalah stres yang bersifat negatif karena muncul akibat tekanan

berlebihan dan berkepanjangan, sehingga dapat menurunkan kinerja, kesehatan, serta kesejahteraan karyawan.

2.1.3.3 Faktor penyebab stres kerja

Menurut (Ibrahim 2023), Ada beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

a. **Beban Kerja**

Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental.

b. **Tekanan Waktu**

Tekanan waktu muncul ketika karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang sempit.

c. **Ketidakjelasan peran**

Ketidakjelasan peran berkaitan dengan kurangnya kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang.

d. **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang kurang kondusif, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial, turut memperbesar tingkat stres kerja karyawan.

2.1.3.4 Indikator stress kerja

Menurut (Ibrahim 2023), Stres kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, Berikut beberapa indikator nya yaitu:

1. **Beban Kerja**

Beban kerja berkaitan dengan jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan karyawan.

2. Ketidakjelasan peran

Ketidakjelasan peran berkaitan dengan kurangnya kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dimiliki.

3. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang kurang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja juga menjadi indikator penting yang memengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan masa depan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Secara sederhana, pengembangan karir bisa diartikan sebagai proses yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta membuka peluang agar mereka bisa mencapai tujuan pribadi sekaligus tujuan organisasi.

Hasibuan (2019), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang dilakukan secara sistematis dan terencana agar dapat menempati posisi yang lebih tinggi di dalam organisasi. Artinya, pengembangan karir tidak hanya sebatas kenaikan jabatan, tetapi juga mencakup bagaimana perusahaan menyiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan

Mathis dan Jackson (2019), pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan karirnya di organisasi. Kegiatan seperti pelatihan, mentoring,

coaching, dan promosi menjadi bagian penting dari proses ini karena terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta menurunkan tingkat turnover.

Menurut Noe et al. (2021), pengembangan karir adalah upaya sistematis organisasi dalam membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan karir jangka panjang.

Menurut Dessler (2020), mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang memungkinkan individu merencanakan dan mengelola pertumbuhan profesionalnya melalui pelatihan, promosi, dan pengalaman kerja.

Menurut Al Mamun dan Hasan (2022), menjelaskan bahwa pengembangan karir mencerminkan persepsi karyawan terhadap adanya peluang promosi, pelatihan, dan perencanaan karir yang jelas, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saddam Abdul Hakim (2023) pada pegawai PT PLN UP3 Muaro Bungo, ditemukan beberapa faktor yang secara signifikan memengaruhi pengembangan karir karyawan. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)

Pendidikan dan pelatihan secara langsung membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kemampuan profesional sehingga memperluas peluang pengembangan karir mereka.

b. Prestasi kerja (*job performance*)

Prestasi kerja yang baik cenderung lebih mudah mendapatkan peluang kemajuan karir karena kemampuan dan kontribusinya diakui oleh organisasi.

c. Kompetensi (*competence*)

Kompetensi yang lebih tinggi memungkinkan karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan peran yang lebih tinggi dan berpotensi dipromosikan atau diberi tanggung jawab lebih besar.

d. Pengalaman kerja

Dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir, yang menegaskan bahwa pengalaman saja tidak cukup tanpa didukung oleh pendidikan, prestasi, dan kompetensi yang memadai untuk mendorong kemajuan karir karyawan.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Ibrahim 2023), terdapat beberapa indikator pengembangan karir yaitu:

1. Kesempatan promosi

Kesempatan promosi menunjukkan adanya peluang kenaikan jabatan sesuai dengan kemampuan dan prestasi kerja karyawan.

2. Pelatihan dan pengembangan kompetensi

Tingkat dukungan formal dari perusahaan berupa arahan, mentoring, feedback, serta fasilitas pendukung agar karyawan dapat berkembang dalam karirnya.

2 Perencanaan karir yang jelas

Kesempatan nyata bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan,

promosi, atau rotasi jabatan sebagai bagian dari proses pengembangan kemampuan dan karir.

3 Dukungan organisasi

Pengakuan terhadap prestasi yang dicapai karyawan, yang kemudian menjadi dasar bagi perencanaan karir lanjutan seperti promosi atau penugasan strategis.

4 Penilaian kinerja yang adil

Sejauh mana karyawan tetap berkomitmen dan menunjukkan keterikatan kepada perusahaan karena adanya peluang pengembangan karir

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan kajian empiris atau teoritis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memiliki keterkaitan dengan topik, variabel, maupun objek penelitian yang sedang dikaji. Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai dasar ilmiah dalam menyusun kerangka berpikir, merumuskan hipotesis, serta menentukan metode penelitian yang relevan. Melalui telaah penelitian sebelumnya, peneliti dapat mengidentifikasi temuan-temuan yang telah ada, melihat kesenjangan penelitian (research gap), serta membedakan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu agar terhindar dari duplikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga digunakan sebagai landasan dalam memperkuat argumen teoritis dan empiris terkait hubungan antarvariabel yang diteliti sehingga penelitian yang dilakukan memiliki kontribusi ilmiah yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Penelitian yang dilakukan oleh Suka Aji Aldhiyan Firmanto (2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Program Pengembangan Karir, dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Franchise Mixue Dr. Soetomo

Nganjuk” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan di Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk. Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS for Windows, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, program pengembangan karir, dan pemberian kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai *F-count* sebesar 325,127 yang lebih besar dari *F-table* 2,72. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja, pelaksanaan program pengembangan karir yang efektif, serta pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh Khaesya Shaffa Sidik (2024) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Heavenly Nutrition Jakarta” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik probability sampling dan jumlah sampel sebanyak 103 responden dari total 138 karyawan tetap di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, semakin mampu karyawan mengelola stres kerja, serta semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat pula kinerja

karyawan di PT Heavenly Nutrition Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Putu Trisna Dewi dan I Gede Riana (2021) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Singaraja” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Penelitian ini melibatkan 112 responden yang merupakan karyawan Bank BPD Bali Cabang Singaraja. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa program pengembangan karir yang baik dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Singaraja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Misbakhudin, Ika Listyawati, dan Sukristanta (2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Tingkat Turnover Intention” menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik accidental sampling terhadap 86 responden yang merupakan karyawan PT Anugerah Jaya Abadi di Kota Semarang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi,

lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan variabel stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, dan variabel burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,785 menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut mampu menjelaskan 78,5% variasi turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, sedangkan stres kerja dan burnout yang tinggi cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Beby Tri Wardhani dan Hazwari Hasan (2024) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Universitas Swasta di Pekanbaru)” bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square (SEM-PLS)*. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
1	Pengaruh Motivasi, Program Pengembangan Karir, dan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk) — <i>Sajia Firmanto (2024)</i>	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Mixue.	Sama-sama meneliti pengembangan karir pada karyawan Mixue serta fokus pada peningkatan sikap kerja karyawan.	Variabel terikat berbeda (kepuasan kerja), bukan retensi karyawan, dan tidak meneliti <i>work-life balance</i> maupun stres kerja.
2	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan — <i>Khaesya Shaffa Sidik (2024)</i>	Kuantitatif	<i>Work Life Balance</i> berpengaruh positif terhadap retensi, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan.	Menggunakan variabel utama yang sama (<i>work-life balance</i> , stres kerja, dan retensi karyawan).	Objek penelitian berbeda (perusahaan jasa) dan tidak meneliti Pengembangan karir.
3	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi — <i>Friska Anjani (2024)</i>	Kuantitatif	<i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap retensi dan menurunkan turnover intention.	Menggunakan variabel yang sama (<i>work-life balance</i> , pengembangan karir, dan retensi karyawan).	Menambahkan turnover intention sebagai variabel mediasi dan objek bukan pada Mixue.

No	Judul, Nama, Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
4	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention — <i>Ari Misbakhudin, Ika (2020)</i>	Kuantitatif	Kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh Negatif	Menggunakan variabel pengembangan karir dan stres kerja.	Fokus pada turnover intention, bukan retensi, serta tidak Memasukkan
5	Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Universitas Swasta di Pekanbaru) — <i>Beby Tri Wardhani & Hazwari Hasan (2024)</i>	Kuantitatif	Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan dan kinerja; work-life balance tidak signifikan terhadap kinerja.	Menggunakan variabel work- life balance dan pengembangan karir.	Tidak meneliti stres kerja dan retensi karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*), kesenjangan teoritis (*theoretical gap*), dan kesenjangan empiris (*empirical gap*) yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

Secara *research gap*, penelitian terdahulu masih menunjukkan keterbatasan dalam mengkaji hubungan antara *work-life balance*, stres kerja, dan retensi karyawan secara simultan dalam satu model penelitian. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak meneliti pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Khaesya Shaffa Sidik (2024), I Gusti Ayu Putu Trisna Dewi dan I Gede Riana (2021), serta Beby Tri Wardhani dan Hazwari Hasan (2024). Sementara itu, penelitian mengenai retensi karyawan masih lebih sering dikaitkan dengan *turnover intention*, kompensasi, lingkungan kerja, maupun *burnout* sebagaimana penelitian Ari Misbakhudin, Ika Listyawati, dan Sukristanta (2023). Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji keterkaitan antara *work-life balance* dan stres kerja terhadap retensi karyawan.

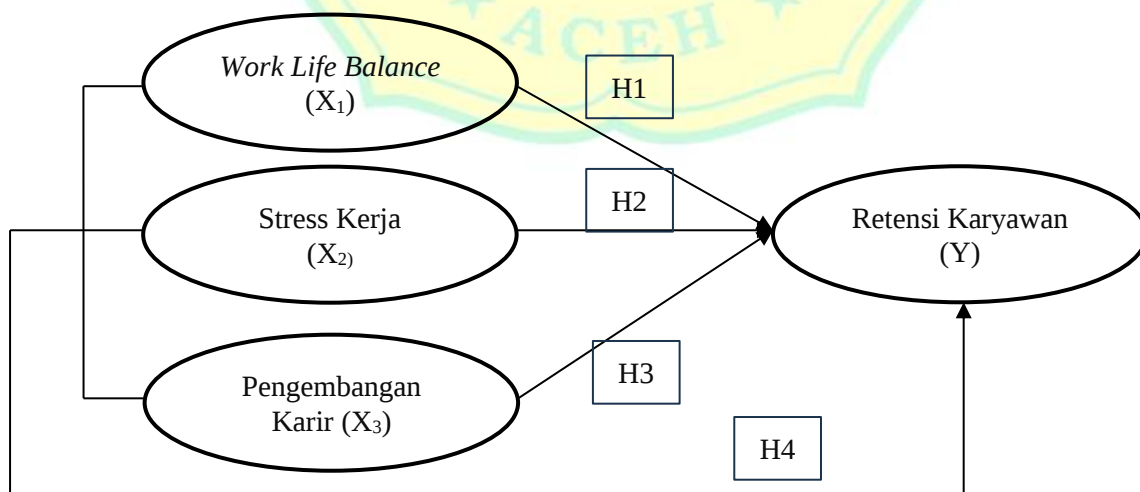
Secara *theoretical gap*, terdapat perbedaan pandangan teoritis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap variabel perilaku kerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Khaesya Shaffa Sidik (2024) serta I Gusti Ayu Putu Trisna Dewi dan I Gede Riana (2021). Namun, penelitian Beby Tri Wardhani dan Hazwari Hasan (2024) menemukan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan *work-life balance* dengan berbagai aspek perilaku organisasi masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya terhadap retensi karyawan.

Selain itu, secara *empirical gap* juga ditemukan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja karyawan. Penelitian Ari Misbakhudin, Ika Listyawati, dan Sukristanta (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja maupun kondisi psikologis karyawan. Perbedaan hasil empiris tersebut menunjukkan bahwa hubungan stres kerja dengan retensi karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih konsisten dan sesuai dengan kondisi objek penelitian yang berbeda.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap retensi karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran



Sumber : Berdasarkan Penelitian Sebelumnya

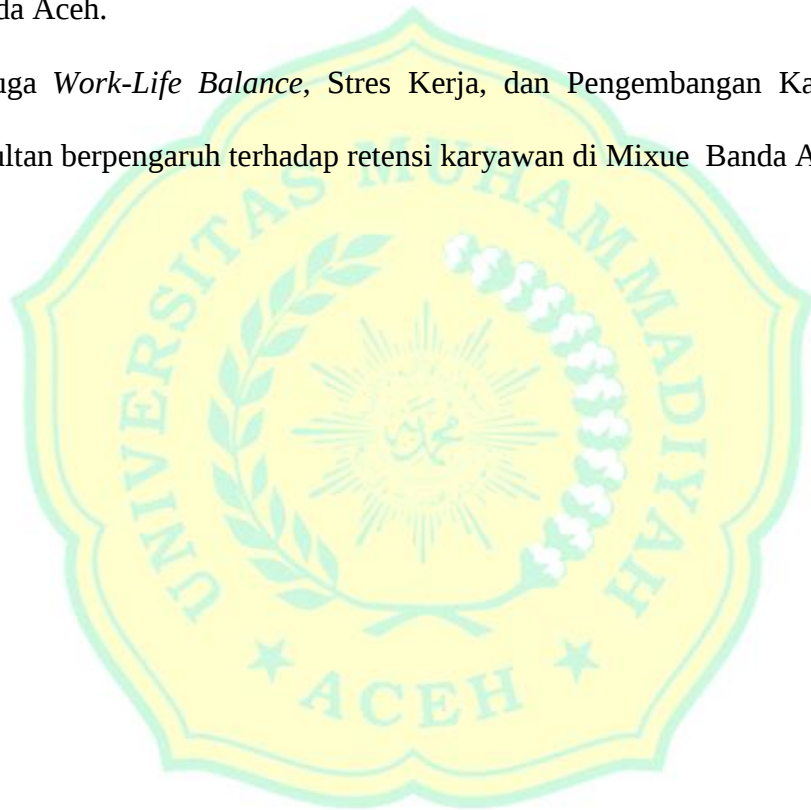
2.4 Hipotesis

H1: Diduga *Work-life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.

H2: Diduga Stres kerja berpengaruh negatif terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.

H3: Diduga Pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.

H4: Diduga *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja sistematis yang digunakan peneliti untuk memandu proses penelitian mulai dari pengumpulan data, pengukuran variabel, hingga analisis statistik. Pada penelitian berjudul “Pengaruh Praktik *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan di Mixue Banda Aceh”, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif dan eksplanatori.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara numerik melalui instrumen kuesioner, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara objektif, mengukur kekuatan pengaruh antarvariabel, serta menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.

Desain penelitian asosiatif–eksplanatori digunakan karena tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel bebas, yaitu:

1. *Work Life Balance* (X1)
2. Stres Kerja (X2)
3. Pengembangan karir (X3) Terhadap Variabel terikat yaitu Retensi Karyawan (Y)

Selain itu, penelitian ini menerapkan desain penelitian cross-sectional, yaitu pengambilan data dilakukan satu kali pada periode tertentu tanpa melakukan

follow-up. Desain ini sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena pada saat data dikumpulkan.

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen yang memengaruhi satu variabel dependen. Analisis regresi memungkinkan peneliti mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap retensi karyawan serta mengukur seberapa kuat dan signifikan pengaruh tersebut.

Dengan demikian, desain penelitian kuantitatif ini memberikan landasan metodologis yang kuat untuk menguji hipotesis serta menghasilkan temuan empiris terkait faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan untuk memberikan arah yang jelas dalam proses pengumpulan data dan analisis statistik. Berdasarkan fokus penelitian mengenai pengaruh praktik *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh praktik *work-life balance* terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh, termasuk mengidentifikasi indikator spesifik seperti dukungan fleksibilitas kerja, keseimbangan waktu, pembagian tugas, serta kemampuan karyawan dalam mengatur kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Melalui tujuan ini, penelitian berupaya menggambarkan sejauh mana praktik keseimbangan kerja-kehidupan yang diterapkan

perusahaan mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan berkomitmen pada organisasi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat stres kerja terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh, dengan mengeksplorasi bagaimana mekanisme pengelolaan stres, tekanan pekerjaan, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Tujuan ini mencakup penilaian mengenai apakah stres kerja yang tinggi menurunkan retensi, serta bagaimana strategi perusahaan dalam mengelola stres dapat membantu mempertahankan karyawannya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh. Tujuan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kesempatan pengembangan profesional dapat memengaruhi komitmen dan loyalitas karyawan sehingga mereka memilih untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, tingkat stres kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh, melalui model regresi yang mengukur kontribusi gabungan dari ketiga variabel tersebut. Tujuan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana ketiga faktor tersebut, ketika diuji secara bersama-sama, mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi, sehingga perusahaan dapat memahami kombinasi variabel yang paling efektif dalam meningkatkan retensi karyawan.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang di lakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang biasa digunakan dalam penelitian terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda di lakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.1.3 Horizon Waktu

Sebuah penelitian di awali dengan sebuah observasi yaitu melakukan survei dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang di bagikan ke objek penelitian. Tahap selanjutnya di lakukan analisis data dan pembuatan laporan hasil analisis data. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan penelitian ini dapat di lihat pada Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian di bawah ini :

Tabel 3. 1
Horizon Waktu

NO	Keterangan	2025		2026	
		November	Desember	Januari	Juli
1	Pengajuan Judul Proposal				
2	Survei Awal				
3	Penyusunan Proposal				
4	Seminar Proposal				
5	Pembagian kuesioner				
6	Penyusunan Skripsi				
7	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang bekerja pada gerai Mixue Banda Aceh. Pemilihan individu sebagai unit analisis didasarkan pada pertimbangan bahwa fenomena retensi karyawan merupakan suatu kondisi yang sangat dipengaruhi oleh persepsi, pengalaman, dan evaluasi pribadi setiap karyawan terhadap lingkungan kerja dan kebijakan organisasi. Oleh karena itu, setiap responden diperlakukan sebagai satuan analisis yang memberikan data primer terkait variabel-variabel penelitian, yaitu praktik *work-life balance*, tingkat stres kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan.

Penggunaan unit analisis individu memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih komprehensif mengenai kondisi nyata yang dialami karyawan selama bekerja di Mixue. Hal ini penting karena variabel-variabel yang diteliti seperti beban pekerjaan, fleksibilitas kerja, tekanan psikologis, dan peluang pengembangan profesional bersifat subjektif serta dapat berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau keluar dari organisasi.

Selain itu, pemilihan unit analisis individu juga relevan dengan metode kuantitatif yang digunakan. Melalui penyebaran instrumen kuesioner kepada setiap karyawan, penelitian ini dapat mengukur persepsi berdasarkan indikator variabel yang telah dirancang secara terstruktur. Data kuantitatif yang dihasilkan dari unit analisis individu selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti regresi

linier berganda, untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan individu sebagai unit analisis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris yang lebih mendalam tentang bagaimana dinamika perilaku dan persepsi karyawan memengaruhi tingkat retensi di Mixue Banda Aceh. Temuan ini diharapkan mampu menjadi dasar pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan kerja yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan loyalitas serta keberlanjutan tenaga kerja di masa mendatang.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Sekaran dan Bougie (2020), Menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau objek yang menjadi perhatian peneliti dan dari mana sampel akan diambil. Populasi dalam penelitian ini adalah Beberapa cabang gerai mixue di Banda Aceh.

Dengan menetapkan seluruh karyawan Mixue Banda Aceh sebagai populasi, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan gambaran empiris yang komprehensif mengenai persepsi dan pengalaman kerja karyawan dalam konteks organisasi yang sama. Selain itu, pendekatan ini memberi peluang bagi peneliti untuk memahami variasi persepsi antar karyawan terkait kondisi kerja dan peluang pengembangan yang tersedia, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih bermakna dalam merumuskan strategi peningkatan retensi karyawan di lingkungan Mixue Banda Aceh.

Tabel 3. 2
Jumlah Karyawan Mixue,
(Beberapa Cabang Gerai Mixue Banda Aceh)

No	Alamat Gerai Mixue	Jumlah Karyawan
1	Mixue Batoh	10 Karyawan
2	Mixue Mohd, Hasan	5 Karyawan
3	Mixue Beurawe	5 Karyawan
4	Mixue Peunayong	5 Karyawan
5	Mixue Pasar Aceh	5 Karyawan
6	Mixue Seutui	5 karyawan
7	Mixue Lampineung	11 Karyawan
	Total	46 Karyawan

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada beberapa Cabang Gerai Mixue di Banda Aceh yaitu sejumlah 46 karyawan. Teknik pengambilan sample yang di gunakan yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2023) , sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil sehingga semua anggota populasi dapat dijadikan responden.

Tabel 3. 3
Sub Populasi Karyawan Mixue,
(Beberapa Cabang Gerai Mixue Banda Aceh)

No	Alamat Gerai Mixue	Jumlah Karyawan
1	Mixue Batoh (Lamdom)	10 Karyawan
2	Mixue Mohd, Hasan (Sp. Surabaya)	5 Karyawan
3	Mixue Beurawe (samping Pobi)	5 Karyawan
4	Mixue Peunayong (samping A&W)	5 Karyawan
5	Mixue Pasar Aceh (samping Baiturrahman)	5 Karyawan
6	Mixue Seutui (samping Indomaret)	5 karyawan
7	Mixue Lampineung (samping Hermes Hotel)	11 Karyawan
	Total	46 Karyawan

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama di lapangan melalui proses pengumpulan data yang dilakukan secara khusus untuk tujuan penelitian. Data primer dikumpulkan sesuai dengan kebutuhan penelitian dan diperoleh secara aktual dari responden atau objek yang diteliti, misalnya melalui kuesioner, wawancara, observasi, atau pengukuran langsung. Menurut Sugiyono (2021), data primer merupakan sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data sehingga tingkat keakuratan dan relevansinya
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara atau sumber yang telah ada sebelumnya. Data ini biasanya berasal dari dokumen, laporan, arsip, buku, jurnal ilmiah, maupun data statistik yang dipublikasikan oleh instansi atau pihak terkait. Sekaran dan Bougie (2020) menyatakan bahwa data sekunder digunakan untuk melengkapi dan mendukung data primer karena telah tersedia sebelum penelitian dilakukan, meskipun peneliti tidak terlibat langsung dalam proses pengumpulannya.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2021). Dalam penelitian

ini melibatkan tiga jenis variabel bebas dan satu jenis variabel terikat, yaitu *work-life balance* (X_1), stres kerja (X_2), pengembangan karir (X_3), dan retensi karyawan (Y) Sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel bebas (independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan menurut sugiyono (2017:61) variabel terikat (dependen) adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan pada rentang tahun 2020–2025 serta disesuaikan dengan konteks karyawan Mixue Banda Aceh. Untuk lebih jelas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 4
Operasional Dan Indikator Variabel

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pernyataan
1	Retensi karyawan (Y)	Retensi karyawan sebagai upaya organisasi untuk menjaga karyawan yang kompeten agar tetap bertahan dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi. (Kwon & Kim (2020))	1. Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. 2. Loyalitas karyawan terhadap organisasi. 3. Komitmen organisasi. 4. Rendahnya niat keluar (<i>turnover intention</i>)	Likert 1-4	A1-A4

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pernyataan
2	<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work-life balance</i> adalah kemampuan individu dalam mengelola waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang agar keduanya dapat berjalan harmonis tanpa saling mengganggu Putri dan Sudibya (2021)	1. Gangguan keja dengan kehidupan pribadi. 2. Gangguan kehidupan pribadi dalam pekerjaan. 3. Peningkatan kerja kehidupan pribadi. 4. Peningkatan kehidupan pribadi dalam pekerjaan 5. Persepsi keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan.	Likert 1-5	B1-B5
3	Stres kerja (X2)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, namun hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting bagi individu tersebut. (Robbins & Judge (2022);	1. Beban kerja 2. Ketidakjelasan peran 3. Hubungan kerja	Likert 1-3	C1-C3

NO	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pernyataan
4	Pengembangan karir (X3)	pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang memungkinkan individu merencanakan dan mengelola pertumbuhan profesionalnya melalui pelatihan, promosi, dan pengalaman kerja. Dessler (2020)	1. Kesempatan promosi 2. Pelatihan dan pengembangan kompetensi 3. Perencanaan karir yang jelas. 4. Dukungan organisasi 5. Penilaian kerja yang adil.	Likert 1-4	D1-D4

Dalam penelitian ini, seluruh variabel diukur menggunakan skala likert lima poin. Skala likert digunakan karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap suatu pernyataan secara bertahap dan terstruktur. Skala ini juga lazim digunakan dalam penelitian kuantitatif di bidang manajemen sumber daya manusia karena memudahkan proses pengukuran serta analisis statistik.

Adapun kategori penilaian dalam skala Likert yang digunakan pada kuesioner penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 5
Skala Pengukuran Kuisisioner

NO	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Arikunto (2019:45)

Kuesioner dalam penelitian ini diisi secara langsung oleh karyawan Mixue yang bekerja di wilayah Banda Aceh sebagai responden penelitian. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan yang diajukan sesuai dengan kondisi dan pengalaman kerja yang mereka rasakan selama bekerja di Mixue. Penilaian tersebut dinyatakan melalui lima kategori jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5.

Pemberian skor pada setiap kategori jawaban bertujuan untuk menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang disajikan dalam kuesioner. Skor yang lebih tinggi mencerminkan persepsi yang semakin positif terhadap variabel yang diteliti, sedangkan skor yang lebih rendah menunjukkan persepsi yang kurang positif atau kondisi yang tidak sesuai dengan harapan responden. Dengan demikian, variasi skor yang diberikan responden dapat menggambarkan perbedaan tingkat persepsi karyawan terhadap praktik *work-life balance*, tingkat stres kerja, pengembangan karir, serta retensi karyawan di Mixue Banda Aceh.

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini melakukan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang disusun dengan menggunakan skala likert yang skornya 1 sampai 5. Untuk meyakinkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dapat dipercaya, maka harus dilakukan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada tahap menganalisa data pengaruh kompetensi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan analisis regresi linear berganda. Dalam uji hipotesis digunakan uji F dan uji T.

Pengujian dan analisis tersebut menggunakan software SPSS untuk pengolahan data. Menurut Sugiyono (2020), analisis data merupakan proses mengelompokkan, mengolah, dan menginterpretasikan data penelitian sehingga dapat ditarik kesimpulan yang relevan. Oleh karena itu, analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap dan sistematis agar hasil penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) adalah alat ukur atau instrumen penelitian yang dapat diterima sesuai standar adalah alat ukur yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas data. Beberapa faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu data tergantung pada baik tidaknya instrumen pengumpulan data atau pengukur objek dari suatu variabel penelitian. Baik tidaknya suatu instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan reliabilitasnya (Puspansari & Puspita2022).

Validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau disebut validitas konten atau validitas isi, secara konstruk atau dikenal dengan validitas konstruk dan secara kriteria atau dikenal dengan validitas kriteria (Puspansari & Puspita, 2022). Hasil pengujian validitas menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Uji validitas bertujuan untuk melihat ketepatan pengukuran. Tujuan dari pengujian untuk mengetahui apakah data tersebut valid atau tidak. Uji validitas isi digunakan untuk membuktikan ketepatan item dengan isi, sedangkan uji validitas konstruk digunakan untuk mengukur

kejelasan kerangka penelitian. Pada uji validitas ini, digunakan nilai koefisien pearson yang keputusannya diambil dari perbandingan antara nilai koefisien pearson hitung (r -hitung) dengan nilai koefisien pearson tabel (r -tabel). Validasi adalah suatu pengukuran atau tes untuk mengetahui ketepatan dan keakuratan dari suatu alat ukur atau suatu pengukuran (Puspansari & Puspita, 2022).

3.6.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas data bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang relatif stabil dan konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Sekaran dan Bougie (2022), suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin baik tingkat keandalan instrumen dalam mengukur variabel penelitian.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum di lakukan pengujian pada hipotesis yang menggunakan regresi linear berganda maka di perlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Distribusi normal diperlukan agar hasil analisis regresi dapat menghasilkan estimasi yang tidak bias.

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov– Smirnov

serta didukung dengan analisis grafik Normal Probability Plot (P-P Plot). Menurut Ghazali (2021), data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Hair et al. (2021), model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola pada grafik scatterplot atau menggunakan uji Glejser. Menurut Ghazali (2021), model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila tidak terdapat pola tertentu dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y	=	Variabel dependen
a	=	Nilai Konstanta
X1	=	Work Life Balance
X2	=	Stres Kerja
X3	=	Pengembangan Karir
B1,b2,b3	=	Koefisien Regresi

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang di rumuskan, sehingga harus di ujikan kebenarannya secara empiris. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t secara parsial dan uji f secara simultan.

Menurut Sugiyono (2020), pengujian hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima atau ditolak berdasarkan data sampel yang dianalisis. Melalui pengujian hipotesis, peneliti dapat mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.7.1 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan secara individual.

Menurut Ghazali (2021), uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil pengujian dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Apabila nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Adapun Formulasi hipotesisnya Adalah sebagai berikut :

- a) H_0 diterima, H_a ditolak bila $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ dan atau $\text{Sig} > 0,05$
- b) H_0 ditolak, H_a diterima bila $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dan atau $\text{Sig} < 0,05$

H_{01} : *Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue kota Banda Aceh.

H_{a1} : *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue Banda Aceh.

H_{02} : Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan di mixue Banda Aceh.

H_{a2} : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue Banda Aceh.

H_{03} : Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue banda aceh.

H_{a3} : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue banda aceh.

Adapun Formulasi hipotesisnya Adalah sebagai berikut :

- a) H_0 diterima, H_a ditolak bila $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$ dan atau $\text{Sig} > 0,05$
- b) H_0 ditolak, H_a diterima bila $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dan atau $\text{Sig} < 0,05$

H_{01} : *Work Life Balance* secara parsial tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue kota Banda Aceh.

H_{a1} : *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue Banda Aceh.

H_{02} : Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan di mixue Banda Aceh.

H_{a2} : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue Banda Aceh.

H_{03} : Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue banda aceh.

H_{a3} : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue banda aceh.

3.7.2. Uji Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi hasil uji F lebih kecil dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Hasil uji F menunjukkan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan *Work Life Balance*, stres kerja dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a) H_0 diterima, H_a ditolak bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan atau $\text{Sig} > 0,05$
- b) H_0 ditolak, H_a diterima bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan atau $\text{Sig} < 0,05$

H_{03} : *Work Life Balance*, Stres kerja dan Pengembangan karir secara

simultan tidak berpengaruh terhadap Retensi karyawan pada mixue Banda Aceh.

H_{a3} : *Work Life Balance*, Stres kerja dan Pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap Retensi karyawan di mixue Banda Aceh.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.)

Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_4 ditolak, yang berarti seluruh variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan di mixue Banda Aceh.

2. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel

Apabila nilai F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Apabila nilai F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_4 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Mixue Banda Aceh

Mixue merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* (F&B) dengan fokus utama pada penjualan es krim dan minuman berbasis teh segar. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Zhang Hongchao pada tahun 1997 di Zhengzhou, Provinsi Henan, Tiongkok. Pada awal berdirinya, Mixue merupakan usaha kecil yang menjual es serut dan minuman dingin dengan konsep sederhana. Namun, seiring berjalannya waktu, perusahaan terus berkembang dan melakukan berbagai inovasi produk sehingga berhasil menjadi salah satu merek minuman dan es krim yang dikenal luas di berbagai negara.

Keberhasilan Mixue tidak terlepas dari strategi perusahaan dalam menawarkan produk dengan kualitas yang baik, harga yang terjangkau, serta konsep gerai yang modern dan menarik. Selain itu, penggunaan media sosial dan strategi pemasaran yang kreatif juga menjadi faktor pendukung meningkatnya popularitas Mixue, khususnya di kalangan anak muda. Dengan konsep tersebut, Mixue mampu menarik perhatian konsumen dari berbagai kalangan, mulai dari pelajar, mahasiswa, hingga masyarakat umum.

Di Indonesia, Mixue mulai memasuki pasar pada tahun 2020 dan berkembang dengan sangat cepat di berbagai kota besar maupun daerah. Tingginya minat masyarakat terhadap produk minuman kekinian menjadi salah satu faktor yang mendukung perkembangan perusahaan ini. Dalam waktu yang relatif singkat,

Mixue berhasil membuka banyak cabang di berbagai wilayah Indonesia, termasuk di Kota Banda Aceh.

Kehadiran Mixue di Banda Aceh mendapat respon yang cukup positif dari masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari tingginya minat konsumen terhadap produk-produk yang ditawarkan, seperti es krim, teh, dan berbagai minuman lainnya. Selain menawarkan harga yang relatif terjangkau, Mixue juga menyediakan tempat yang nyaman serta konsep pelayanan yang cepat sehingga mampu menarik minat konsumen untuk berkunjung.

Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar, jumlah gerai Mixue di Banda Aceh terus bertambah dan tersebar di beberapa lokasi strategis, salah satu gerainya ada di kawasan Jl. Dr.Mr. Mohd Hasan, Batoh, Kec Lueng Bata, Kota Banda Aceh kode pos 23122. Perkembangan tersebut menunjukkan bahwa Mixue mampu bersaing dengan berbagai usaha sejenis di bidang makanan dan minuman. Selain memberikan kontribusi dalam memenuhi kebutuhan konsumen, keberadaan Mixue di Banda Aceh juga membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar, khususnya bagi kalangan mahasiswa dan anak muda.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan, Mixue sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan karyawan, seperti keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), stres kerja, pengembangan karir, dan retensi karyawan agar operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Mixue merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverage* (F&B), khususnya dalam penyediaan

minuman berbasis teh dan produk es krim dengan harga yang relatif terjangkau bagi berbagai kalangan masyarakat. Perusahaan ini berasal dari Tiongkok dan telah menunjukkan perkembangan yang sangat pesat dengan ekspansi ke berbagai negara, termasuk Indonesia. Keberhasilan ekspansi tersebut tidak terlepas dari strategi bisnis yang menekankan pada efisiensi operasional, inovasi produk, serta kemampuan dalam menjangkau segmen pasar yang luas.

Di Indonesia, perkembangan Mixue tergolong sangat signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini ditandai dengan meningkatnya jumlah gerai yang tersebar di berbagai kota besar maupun daerah, termasuk di Banda Aceh. Kehadiran Mixue di Banda Aceh menunjukkan adanya penerimaan pasar yang baik terhadap produk yang ditawarkan. Salah satu gerai yang menjadi lokasi penelitian ini terletak di kawasan Batoh, yang dikenal sebagai salah satu wilayah dengan tingkat aktivitas ekonomi yang cukup tinggi serta mobilitas masyarakat yang dinamis. Kondisi ini menjadikan gerai tersebut memiliki intensitas pelayanan yang relatif tinggi dalam operasional sehari-hari.

Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor jasa, khususnya pelayanan langsung kepada konsumen, Mixue sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan memiliki peran strategis dalam menunjang keberhasilan operasional perusahaan, mulai dari melayani pelanggan secara langsung, menjaga konsistensi kualitas produk, hingga memastikan kebersihan serta kenyamanan lingkungan gerai. Dengan demikian, keberadaan karyawan yang kompeten, produktif, dan memiliki loyalitas tinggi menjadi faktor

penting dalam menjaga keberlangsungan usaha serta meningkatkan daya saing perusahaan.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, pekerjaan di sektor ini memiliki tingkat tuntutan kerja yang cukup tinggi. Hal tersebut antara lain ditunjukkan oleh sistem kerja berbasis shift, intensitas interaksi langsung dengan pelanggan yang beragam, serta adanya target kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Kondisi kerja seperti ini berpotensi menimbulkan tekanan atau stres kerja bagi karyawan, terutama apabila tidak diimbangi dengan kemampuan dalam mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) secara optimal.

Selain itu, aspek pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan pada umumnya memiliki harapan untuk memperoleh peluang pengembangan diri, baik melalui peningkatan keterampilan, pelatihan, maupun kejelasan jenjang karir di masa depan. Apabila aspek ini tidak terpenuhi dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja serta berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, retensi karyawan menjadi isu yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Tingginya tingkat keluar-masuk karyawan (*turnover*) dapat memberikan dampak negatif, seperti terganggunya stabilitas operasional, menurunnya kualitas pelayanan, serta meningkatnya biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk proses rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh *work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan pada gerai Mixue di Banda Aceh. Ketiga variabel tersebut dipandang memiliki hubungan yang erat dalam membentuk keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan, khususnya dalam industri jasa yang sangat mengandalkan peran aktif sumber daya manusia.

4.1.2 Visi Misi

Setiap Perusahaan pada dasarnya selalu memiliki visi dan misi, guna sebagai panutan untuk mencapai target ataupun tujuan perusahaan. Ada pun visi dan misi perusahaan mixue yaitu :

a. Visi

Sederhana, focus, dan bertekad menjadi brand yang di hormati dan bertahan sepanjang masa.

b. Misi

Membuat brand menjadi lebih kuat, memakmurkan rekan perusahaan, memungkinkan setiap orang di seluruh dunia dapat menikmati cita rasa berkualitas tinggi dengan harga terjangkau.

4.1.3 Struktur Organisasi Mixue Banda aceh

Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi. Struktur menggambarkan dengan jelas pemisah kegiatan antara satu dengan lainnya. Berikut adalah struktur organisasi Mixue Banda Aceh.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Mixue Banda Aceh

Sumber : Data Primer, 2026

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mixue Banda Aceh, mereka memiliki tingkat umur, jenis kelamin, dan masa lama kerja. Karakteristik karyawan dapat di lihat dari tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Karyawan Mixue Banda Aceh

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Presentasi (%)
1	Usia	19	13	28,3%
		20-21	20	43,5%
		22-23	9	19,6%
		>24	4	8,7%
	Total		46	100%
2	Jenis Kelamin	Pria	14	30,4%
		Wanita	32	69,6%
	Total		46	100%
3	Masa Kerja	1 Bulan	13	28,3%
		>1 Bulan	24	52,2%
		>1 Tahun	9	19,6%
	Total		46	100%

No	Karakteristik		Frekuensi (n)	Presentasi (%)
4	Status Perkawinan	Belum Menikah	46	100%
		Sudah Menikah	0	0%
	Total		46	100%
5	Pendidikan Terakhir	SMA	31	67.4%
		Diploma	0	0%
		Sarjana	15	32.6%
		Pasca Sarjana	0	0%
	Total		46	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia 20-21 tahun sebanyak 20 responden atau 43,5%. Kemudian karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 32 orang atau 69,6% dan responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 14 orang atau 30,4%.

Karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa yaitu sebanyak 13 responden atau 28,3% dengan masa kerja 1 bulan, sebanyak 24 orang atau 52,2% dengan masa kerja lebih dari 1 bulan, sebanyak 9 orang atau 19,6% dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang sudah menikah sebanyak 0 orang atau 0% tidak ada yang sudah menikah, dan yang belum menikah sebanyak 46 orang atau 100%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat di jelaskan yang lulusan SMA sebanyak 31 orang atau (67.4%). lulusan Diploma sebanyak 0 orang atau (0%). lulusan Sarjana sebanyak 15 orang atau (32.6%). Lulusan Pasca Sarjana sebanyak 0 orang atau (0%).

Tabel 4. 2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase
1	19	13	28,3%
2	20-21	20	43,5%
3	22-23	9	19,6%
4	>24	4	8,7%
Total		46	100%

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa responden yang berusia 19 tahun sebanyak 13 orang (28,3%), responden 20-21 tahun sebanyak 20 orang (43,5%), Responden 22-23 tahun sebanyak 9 orang (19,6%), responden >24 tahun sebanyak 4 orang (8,7%).

Tabel 4. 3
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	32	69,6%
2	Wanita	14	30,4%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan jenis kelamin responden dapat dinyatakan jika sebagian besar responden dalam penelitian ini dominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 32 responden (69,6%) dan pria sebanyak 14 (30,4%).

Tabel 4. 4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	1 Bulan	13	28,3%
2	>1 Bulan	24	52,2%
3	>1 Tahun	9	19,6%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Primer 2026

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas terlihat bahwa masa kerja responden 1 bulan sebanyak 13 orang (28,3%), masa kerja >1 bulan sebanyak 24 orang (52,2%), dan masa kerja >1 tahun sebanyak 9 orang (19,6%).

Tabel 4. 5
Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
1	Menikah	0	0
2	Belum Menikah	46	100%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan data tabel 4.5 diatas terlihat bahwa status perkawinan responden yang menikah sebanyak 0 orang atau tidak ada yang menikah (0%), status perkawinan yang belum menikah sebanyak 46 orang (100%).

Tabel 4. 6
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA	31	67,4%
2	Diploma	0	0%
3	Sarjana	15	32,6%
4	Pasca Sarjana	0	0%
Jumlah		46	100%

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan data tabel 4.6 diatas terlihat bahwa status Pendidikan terakhir responden yaitu Lulusan SMA sebanyak 31 orang atau (67%), Lulusan Diploma sebanyak 0 orang atau (0%). Lulusan Sarjana sebanyak 15 orang atau (32,6%). dan lulusan pasca sarjana sebanyak 0 orang atau (0%).

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Instrumen

4.4.1.1 Uji Validitas

Pada tahap ini akan di ukur apakah item pertanyaan pada kuisioner valid atau tidak. Yang di maksud dengan valid yaitu variabel yang di ukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan masing-masing variabel penelitian. Pertanyaan pada setiap

variabel di katakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada data yang di miliki, jumlah responden $n=46$ dan di gunakan $\alpha = 0,05$ untuk pengujian validitas. Maka didapat nilai $r_{tabel} (0.05,46) = 0,291$

Tabel 4. 7
Uji Validitas pada Kuesioner Penelitian

No.	Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil Uji
1.	Retensi Karyawan	Y1	0.706	0.291	Valid
2.		Y2	0.626	0.291	valid
3.		Y3	0.478	0.291	valid
4.		Y4	0.522	0.291	valid
5.	Work-Life Balance	X1.1	0.707	0.291	Valid
6.		X1.2	0.836	0.291	valid
7.		X1.3	0.851	0.291	valid
8.		X1.4	0.587	0.291	valid
9.		X1.5	0.657	0.291	valid
10.	Stres Kerja	X2.1	0.351	0.291	Valid
11.		X2.2	0.354	0.291	valid
12.		X2.3	0.461	0.291	valid
13.	Pengembangan karir	X3.1	0.742	0.291	valid
14.		X3.2	0.720	0.291	valid
15.		X3.3	0.587	0.291	valid
16.		X3.4	0.631	0.291	valid
17.		X3.5	0.755	0.291	valid

Sumber : Data primer, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan menggunakan bantuan BPM SPSS. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0.291.

4.4.1.2 Uji Reabilitas

Tabel 4. 8
Uji Reliabilitas pada seluruh variabel

No	Variabel	Nilai Uji Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Retensi Karyawan (Y)	0.774	0,60	Reliabel
2	Work-Life Balance (X1)	0.885	0,60	Reliabel
3	Stres Kerja (X2)	0.540	0,60	Reliabel
4	Pengembangan Karir (X3)	0.863	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka diketahui Variabel Retensi Karyawan (Y), *Work-Life Balance* (X1), dan Pengembangan Karir (X3) dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Sedangkan variabel Stres Kerja (X2) tidak reliabel karena nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,540 lebih kecil dari 0,60.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi residual data telah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, jika tingkat signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka residual data terdistribusi normal, begitupun sebaliknya apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka residual data tidak terdistribusi secara normal.

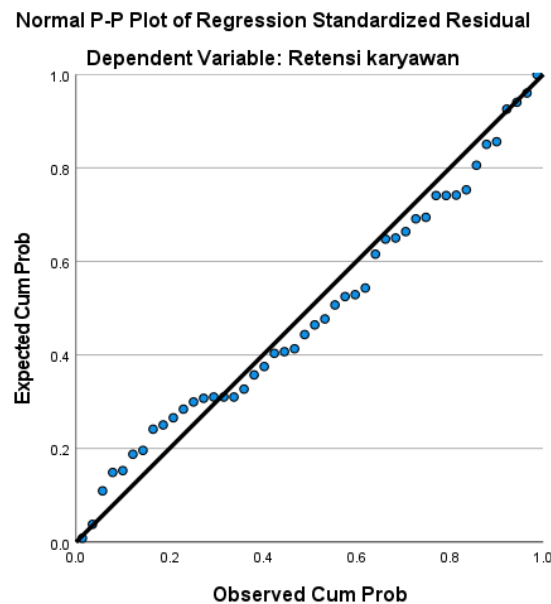
Tabel 4. 9
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
<i>Asymp Sig (2-tailed)</i>	0,013

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig.2-tailed*) sebesar 0,013. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa residual data telah terdistribusi secara normal. Hal ini juga di dukung pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4. 2 Uji Normalitas Data Grafik Scatterplot



Berdasarkan gambar di atas, pada grafik scatterplot menunjukkan pola data mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa residual penelitian ini telah berdistribusi normal dan model regresi juga memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel independen atau tidak. Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *toleranc.* $>0,10$ dan nilai VIF $<$, maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $<0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4. 10

Hasil Uji Multikolinearitas			
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Nilai Tolerance	VIF	
Work-Life Balance (X_1)	0,533	1,877	Non
Stres Kerja (X_2)	0,547	1,828	Non
Pengembangan Karir (X_3)	0,963	1,038	Non

Sumber : Data Primer, 2026

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai VIF tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu *Work-Life Balance* (X_1), Stres kerja (X_2), dan Pengembangan karir (X_3) masing-masing $<10,0$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara ketiga variabel bebas. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat di jadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas Data

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

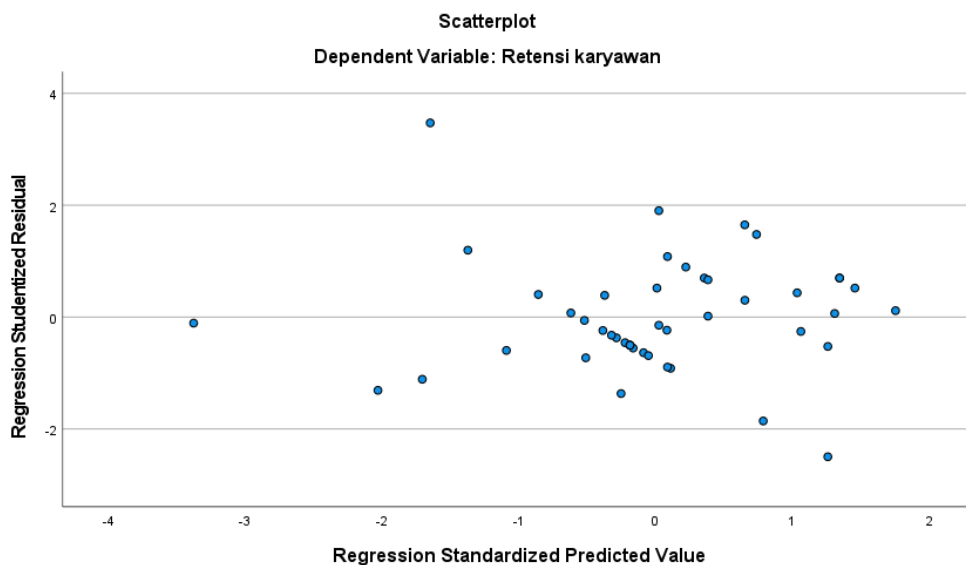
Tabel 4. 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	sig
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,35
Stres kerja (X_2)	0,95
Pengembangan karir (X_3)	0,25

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa pada keseluruhan variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini juga di dukung pada gambar sebagai berikut :

Gambar 4. 3 scatterplot



Berdasarkan di atas dapat di lihat bahwa penyebaran data pada grafik tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi layak digunakan untuk menganalisis pengaruh antara *Work-Life Balance*(X_1), Stres Kerja (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Work-Life Balance* (X_1), Stresw Kerja (X_2), dan Pengembangan karir (X_3) terhadap Retensi Karyawan (Y).

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
Constant	0,510	0,544	
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,515	0,098	0,659
Stres Kerja (X_2)	0,170	0,100	0,211
Pengembangan Karir (X_3)	0,206	0,089	0,216

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan Perhitungan yang di sajikan pada table diatas, maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + B X_3 + e$$

$$Y = 0,510 + 0,515X_1 + 0,170X_2 + 0,206 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat di simpulkan bahwa 0,510 sebagai nilai konstan. Apabila variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 bernilai nol atau konstan, maka kinerja pegawai (Y) Adalah sebesar 0,510. Nilai X_1 sebesar 0,515 dan positif artinya variabel *Work-Life Balance* memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi retensi karyawan (Y) yaitu sebesar 0,515. Apabila X_1 meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan retensi karyawan (Y) sebesar 0,515 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

Nilai variabel X_2 sebesar 0,170 artinya variabel stress kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi retensi karyawan (Y), Variabel stres kerja

memang berpengaruh tetapi tidak sebesar variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Pengembangan karir (X_2).

Nilai variabel X_3 sebesar 0,206 dan positif, artinya variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi retensi karyawan (Y) yaitu sebesar 0,206. Apabila X_3 meningkat sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan retensi karyawan (Y) sebesar 0,206 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai nol.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat berdasarkan hasil persamaan model regresi linear. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Squared
1	0,806	0,650	0,625

Sumber : Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650 atau 65%. Hal ini berarti retensi karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu *Work-Life Balance* (X_1), Stres kerja (X_2), dan Pengembangan karir (X_3) sebesar 65%. Sisanya sebesar 0,350 atau 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

4.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan Tingkat signifikansi 5% maka dapat di simpulkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara parsial atau individual.

Tabel 4. 14
Hasil Pengujian Secara Parsial

Model	t	Sig	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	5,265	0,024	Berpengaruh
Stres Kerja (X_2)	1,708	0,095	Tidak berpengaruh
Pengembangan Karir (X_3)	2,319	0,025	berpengaruh

4.5.3.1 Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan

Nilai t hitung sebesar 5,265 dengan sig 0,024 < 0,05, nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukan angka sebesar 2,018. Karena nilai t_{hitung} variabel *Work-Life Balance* lebih besar dari pada t_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, *Work-Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Semakin baik *Work-Life Balance*, maka semakin meningkat pula tingkat variabel dependen.

4.5.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Nilai t hitung sebesar 1,708 dengan sig 0,095 > 0,05, , nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukan angka sebesar 2,018. Karena nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja lebih kecil dari pada t_{tabel} sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Stres Kerja belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perubahan variabel dependen.

4.5.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan

Nilai t hitung sebesar 2,319 dengan sig 0,025 < 0,05, , nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukan angka sebesar 2,018. Karena nilai t_{hitung} variabel Pengembangan Karir lebih besar dari pada t_{tabel} sehingga sehingga H_0 ditolak dan

H_1 diterima. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Semakin baik program pengembangan karir, maka semakin meningkat pula variabel dependen.

4.5.4 Uji Serempak (Uji F)

Uji serempak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara serempak terhadap Retensi Karyawan (Y). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	7,811	3	2,604	25,954	0,074
Residual	4,213	42	0,100		
Total	12,024	45			

Sumber: Data Primer, 2026

Pada Tabel diatas hasil pengujian variabel bebas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 25,954. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh nilai degree offreedom (df_1)= 3 dan (df_2)= 42, maka nilai F_{tabel} sebesar 2,827. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,954 > 2,827$ dan nilai signifikansi sebesar 0,074 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan (Y).

4.6 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi bagi manajemen Mixue Banda Aceh sebagai tempat dilaksanakannya penelitian. Berdasarkan hasil analisis, variabel *work-life balance* (X1) dengan nilai t-hitung sebesar 5,265 berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan kondisi lapangan, dimana sebagian besar karyawan Mixue Banda Aceh merupakan pelajar atau mahasiswa yang memiliki aktivitas akademik dan kegiatan pribadi di luar pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengatur waktu antara pekerjaan, perkuliahan, dan waktu istirahat menjadi faktor penting dalam mempertahankan keberlanjutan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung lebih mudah menyesuaikan diri dengan aktivitas kerja sehari-hari sehingga merasa lebih nyaman dan stabil dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan aktivitas pribadi dapat memengaruhi kenyamanan serta keberlanjutan kerja karyawan.

Variabel stres kerja (X2), dengan nilai t-hitung sebesar 1,708 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan menyesuaikan diri dengan ritme operasional menjadi salah satu faktor yang memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan kondisi lapangan, dimana sebagian besar

karyawan Mixue Banda Aceh merupakan pelajar atau mahasiswa yang memiliki aktivitas lain di luar pekerjaan. Kondisi tersebut membuat setiap karyawan memiliki kemampuan adaptasi, pengelolaan emosi, serta ketahanan kerja yang berbeda-beda dalam menghadapi aktivitas operasional yang cukup dinamis, terutama pada jam-jam sibuk. Karyawan yang kurang mampu mengelola tekanan kerja cenderung lebih mudah merasa lelah, jenuh, atau mengalami penurunan kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat retensi karyawan karena munculnya keinginan untuk mengurangi ataupun menghentikan pekerjaan ketika tekanan kerja dirasakan cukup tinggi. Sebaliknya, karyawan yang mampu beradaptasi dan mengelola stres kerja dengan baik cenderung lebih mampu menjalankan pekerjaannya secara stabil sehingga memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, implikasi praktis yang dapat dilakukan manajemen adalah memperkuat pemahaman karyawan mengenai pentingnya kedisiplinan kerja, kemampuan adaptasi, serta kepatuhan terhadap Standar Prosedur Operasional (SOP) yang berlaku sejak masa orientasi. Dengan demikian, karyawan diharapkan mampu menghadapi dinamika operasional kerja dengan lebih baik sehingga tingkat stres kerja dapat lebih terkontrol dan retensi karyawan tetap terjaga.

Variabel pengembangan karir (X3), menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,319 yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa kepatuhan total terhadap regulasi perusahaan dan pencapaian performa yang sesuai standar menjadi gerbang utama bagi karyawan untuk mendapatkan kesempatan bertumbuh. Manajemen Mixue Banda Aceh perlu

mempertegas aturan dan syarat yang objektif dalam jalur promosi karir (dari crew hingga manajerial). Melalui sosialisasi regulasi yang ketat dan program pelatihan kompetensi berkala, karyawan akan diarahkan untuk memahami bahwa perkembangan karir hanya dapat dicapai oleh individu yang memiliki loyalitas tinggi dan mampu memenuhi seluruh standardisasi kualitas yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *pengaruh praktik work-life balance*, stres kerja, dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan di Mixue Banda Aceh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Hal ini relevan dengan kondisi karyawan Mixue yang sebagian besar merupakan mahasiswa sehingga membutuhkan fleksibilitas waktu kerja .
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, yang berarti tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan tidak secara signifikan memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau keluar dari perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang bersifat sementara atau karena karyawan sudah terbiasa dengan tekanan kerja yang ada.
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan, di mana semakin baik peluang pengembangan karir yang diberikan, maka semakin tinggi loyalitas dan komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.

4. *Work-Life Balance*, stres kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan yang dimana ketiga variabel tersebut memiliki peran terhadap retensi karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Mixue dalam meningkatkan retensi karyawan tanpa mengurangi citra positif perusahaan.

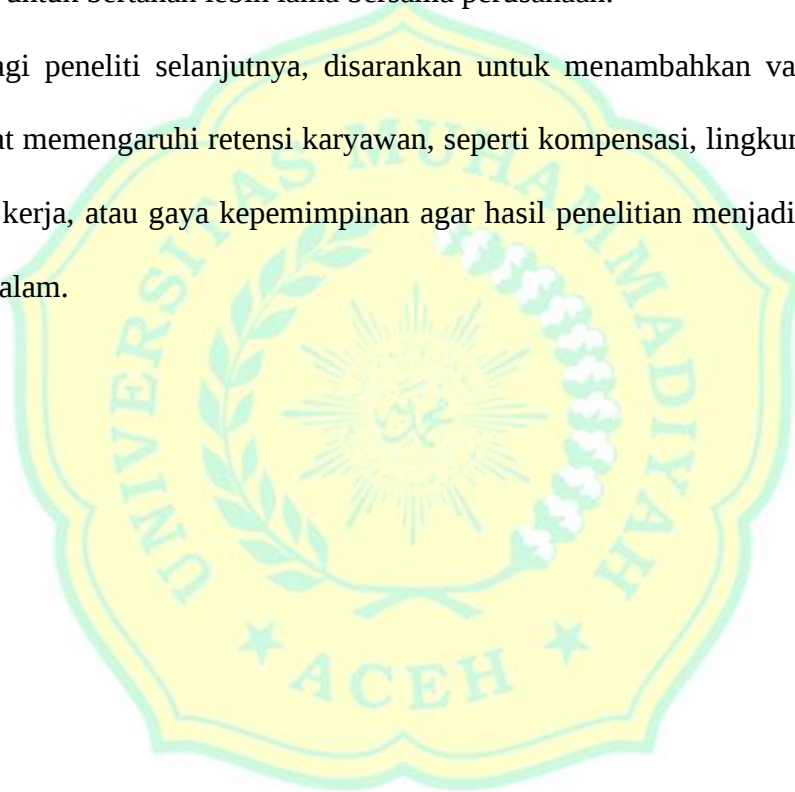
Perusahaan diharapkan tetap mempertahankan praktik *work-life balance* yang sudah berjalan dengan baik, khususnya dalam pengaturan jadwal kerja yang lebih menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan, terutama bagi karyawan yang masih berstatus mahasiswa. Hal ini penting karena sebagian karyawan pada saat proses wawancara telah menyatakan kesanggupan untuk membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas pribadi maupun perkuliahan, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengatur keseimbangan waktu tersebut. Oleh karena itu, diperlukan komunikasi dan penyesuaian jadwal kerja yang lebih baik agar aktivitas pekerjaan dan kegiatan pribadi dapat berjalan secara seimbang.

Selain itu, perusahaan diharapkan tetap memberikan perhatian terhadap kondisi kerja karyawan agar tingkat stres kerja dapat dikelola dengan baik. Meskipun dalam penelitian ini stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan, perusahaan tetap perlu menjaga suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta pembagian tugas yang jelas sehingga

karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan tetap merasa nyaman berada di lingkungan kerja perusahaan.

Perusahaan juga diharapkan terus meningkatkan program pengembangan karir bagi karyawan, seperti memberikan kesempatan belajar, pelatihan, serta peluang pengembangan kemampuan kerja. Adanya perhatian terhadap pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk bertahan lebih lama bersama perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi retensi karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., & Osabutey, E. L. C. (2019). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 1–20.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2021). The effect of job stress on employee turnover intention in the hospitality industry. *Tourism Management Perspectives*, 37, 100781.
- Al Mamun, C. A., & Hasan, M. N. (2022). Career development and employee retention: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management Studies*, 14(2), 45–58.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, I. G. A. P. T., & Riana, I. G. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan work life balance terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bank BPD Bali Cabang Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(9), 1–15.
- Firmanto, S. A. (2024). Pengaruh motivasi, program pengembangan karir, dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Franchise Mixue Dr. Soetomo Nganjuk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 22–35.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haar, J., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2021). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1–15.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hom, P. W., & Kiazad, K. (2025). *New Directions for Theories for Why Employees Stay or Leave*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 45–57.
- Indarti, S., Arneliwati, & Dewi, Y. I. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja perawat puskesmas di Kota Pekanbaru. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1), 15–23.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). Employee retention strategies and organizational performance. *Journal of Organizational Effectiveness*, 7(2), 120–135.
- Lestari, D., Putra, A., & Rahman, F. (2024). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap work-life balance generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*

Manusia, 9(1), 34–46.

Luthans, F. (2021). *Organizational behavior* (14th ed.). McGraw-Hill Education.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Misbakhudin, A., Listyawati, I., & Sukristanta. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja, dan burnout terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 77–89.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

Presbitero, A., Roxas, B., & Chadee, D. (2022). Employee retention and organizational commitment in service industries. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 66–81.

Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 55–68.

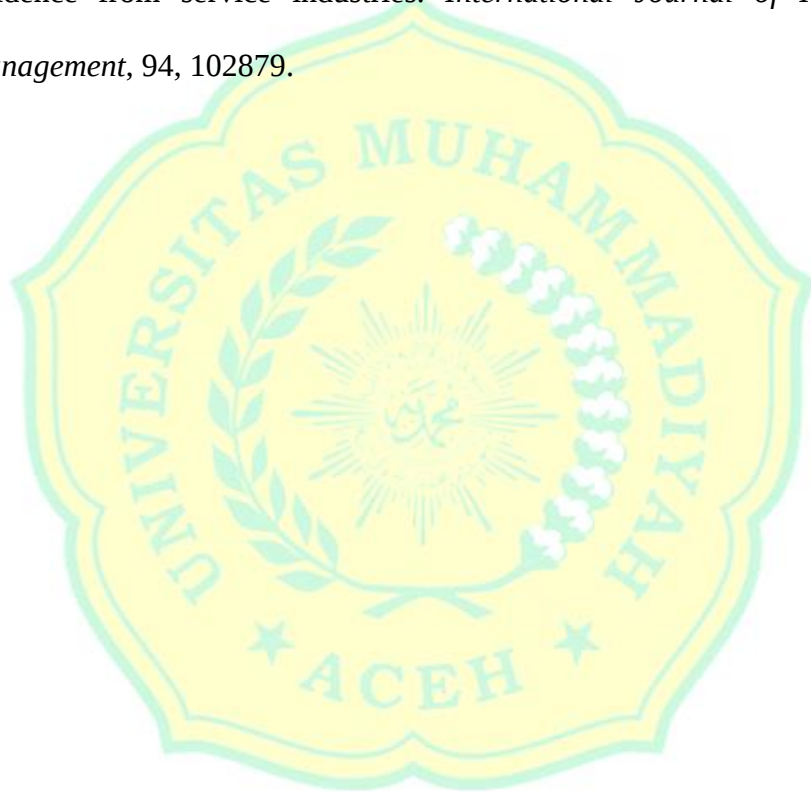
Presilawati, F., yusuf, Y., purnama,vamela.,P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Puspansari, N., & Puspita, D. (2022). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Riset Statistik Indonesia*, 4(1), 12–20.

Putri, N., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 90–101.

- Putri, R., & Sudibya, I. G. A. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(5), 455–470.
- Rachmawati, D., & Arifin, Z. (2020). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 23–31.
- Rahmawati, E., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan retensi karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 40–52.
- Saddam Abdul Hakim. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir pegawai PT PLN UP3 Muaro Bungo. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(3), 88–99.
- Sari, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap retensi karyawan generasi muda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 10(1), 14–27.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2022). *Research methods for business* (9th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2021). Employee retention strategy in food and beverage industry. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 101–110.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 67–80.
- Yu, M., Lee, H., & Kim, S. (2021). Job stress and employee turnover intention: Evidence from service industries. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102879.



LAMPIRAN

Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PRAKTIK *WORK LIFE BALANCE*, STRES KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI MIXUE BANDA ACEH

Asalamualaikum Wr.Wb.

Perkenalkan, saya Said Alex Akhen Alafan (2202120068), mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul: “Pengaruh Praktik Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan Mixue Banda Aceh.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik..

Identitas Responden

1. Usia : a. 19
: b. 20-21
: c. 22-23
: d. >24
2. Jenis Kelamin : a. Pria
: b. Wanita
3. Masa Kerja : a. 1 Bulan
: b. >1 Bulan
: c. >1 Tahun
1. Status Perkawinan :
: a. Menikah
: b. Belum Menikah
2. Pendidikan Terakhir :
: a. SMA
: b. Diploma
: c. Sarjana
: d. Pasca Sarjana

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi dan pendapat anda pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Penilaian dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan kriteria sebagai berikut:

Skor = Keterangan

- 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- 2 = Tidak setuju (ST)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat setuju (SS)

Daftar Pernyataan

1. *Work Life Balance*

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	kerjaan saya sering mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi.					
2	Masalah pribadi sering mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
3	kerjaan saya memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi saya.					
4	Dukungan keluarga membantu saya bekerja dengan lebih baik.					
5	Secara keseluruhan, saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.					

2. *Stress Kerja*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Beban kerja yang saya terima terasa berlebihan.					
2	Saya sering merasa bingung terhadap peran dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
3	Hubungan dengan rekan kerja terkadang membuat saya merasa stres.					

3. *Pengembangan Karir*

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang terbuka bagi karyawan.					
2	Perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.					
3	Perusahaan memiliki jalur karir yang jelas bagi karyawan.					
4	Perusahaan mendukung pengembangan karir karyawan.					
5	Penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan adil.					

4. Retensi Karyawan

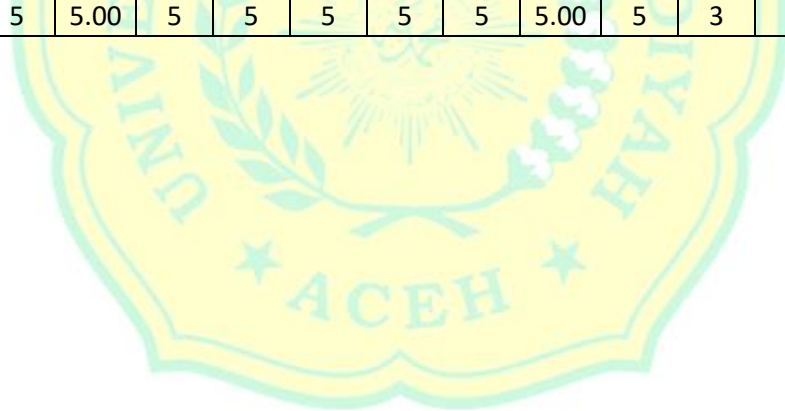
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berniat untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama.					
2	Saya merasa loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					
3	Saya memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.					
4	Saya jarang berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini.					



Lampiran 2 Tabulasi Data

No.	KR1	KR2	KR3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y	X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X2	X31	X32	X33	X34	X35	X3
1	2	1	2	4	4	4	4	4.60	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4.67	4	5	4	5	4	4.40
2	2	2	1	4	4	5	4	4.20	4	4	4	5	4	4.20	4	2	4	3.33	5	5	5	5	5	5.00
3	1	2	3	4	5	5	4	4.60	5	4	5	5	4	4.60	4	3	5	4.00	5	4	5	4	5	4.60
4	3	2	2	5	4	5	4	4.40	4	5	4	5	4	4.40	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	3.80
5	4	2	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	3.67	4	4	4	4	4	4.00
6	1	1	2	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	2	4.00	3	3	4	4	4	3.60
7	2	2	3	5	4	5	5	4.80	5	5	4	5	5	4.80	5	5	5	5.00	4	5	5	5	4	4.60
8	2	2	3	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
9	3	2	3	4	3	4	4	3.80	4	4	3	4	4	3.80	3	3	4	3.33	5	5	4	5	5	4.80
10	3	2	2	5	4	5	5	4.60	4	5	4	5	5	4.60	4	3	4	3.67	4	4	4	4	4	4.00
11	4	2	3	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	2	5	5	4.00	5	5	5	5	5	5.00
12	1	2	2	5	5	4	4	4.60	5	5	5	4	4	4.60	5	2	5	4.00	4	4	4	4	4	4.00
13	1	2	2	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00
14	4	2	2	5	4	5	3	4.20	4	5	4	5	3	4.20	3	4	4	3.67	5	4	4	5	5	4.60
15	4	1	2	5	3	4	5	4.20	4	5	3	4	5	4.20	4	3	4	3.67	4	4	3	4	4	3.80
16	2	1	2	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3	3	3.00	3	3	3	3.00	4	4	4	4	4	4.00
17	2	2	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	5	4	4	5	4.40
18	1	2	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
19	1	1	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	5	4	5	5	4	4.60
20	3	2	2	5	5	5	5	4.00	5	5	5	5	5	5.00	5	3	5	4.33	4	2	3	5	4	3.60
21	2	2	2	5	5	5	5	4.60	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4.00
22	2	1	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	5	4	4.20
23	2	1	2	5	5	3	4	4.60	5	5	5	3	4	4.40	5	4	5	4.67	4	4	4	4	4	4.00
24	1	2	1	5	5	5	5	4.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4.00
25	2	2	3	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	2	4	3.33	5	5	5	5	5	5.00
26	2	1	2	5	5	5	4	5.00	5	5	5	5	4	4.80	4	4	5	4.33	4	4	4	4	4	4.00
27	3	1	3	5	5	5	4	3.80	5	5	5	5	4	4.80	5	4	4	4.33	2	2	2	2	2	2.00
28	3	1	2	4	4	4	4	4.00	4	2	2	2	4	2.80	4	4	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00
29	2	2	2	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5.00	4	4	4	5	5	4.40

30	2	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	3	5	4.33	5	4	3	5	5	4.40
31	2	2	2	4	4	4	4	4.80	4	4	4	4	4	4.00	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4.00
32	1	2	3	4	5	3	5	4.40	5	4	5	3	5	4.40	5	5	4	4.67	4	4	4	4	4	4.00
33	1	2	2	4	5	5	5	4.80	5	4	5	5	5	4.80	5	3	5	4.33	4	4	5	5	5	4.60
34	1	2	3	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	5	5	4.67	4	4	5	4	5	4.40
35	1	1	1	1	1	4	4	2.80	2	1	1	4	2	2.00	4	1	1	2.00	4	5	5	4	5	4.60
36	1	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	3	3.67	4	5	4	5	5	4.60
37	2	2	1	3	3	4	1	3.20	5	3	3	2	1	2.80	4	3	4	3.67	5	5	5	4	4	4.60
38	3	1	2	4	3	3	4	3.60	4	4	3	3	4	3.60	3	3	3	3.00	5	4	4	5	4	4.40
39	1	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	5	4	5	4	4	4.40
40	2	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	5	5	4	4.40
41	2	1	1	4	3	4	4	4.60	3	2	3	4	4	3.20	2	4	4	3.33	4	4	4	4	4	4.00
42	2	1	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4.00	4	4	4	5	5	4.40
43	3	2	1	5	5	4	4	4.60	5	5	5	4	4	4.60	5	5	5	5.00	4	5	5	4	5	4.60
44	3	2	2	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	3	4	3.67	4	4	3	4	4	3.80
45	2	2	1	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	2	4	3.33	3	3	5	3	4	3.60
46	2	2	1	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5.00	5	3	4	4.00	5	5	5	5	5	5.00



Lampiran 3. OUTPUT SPSS

a. Karakteristik Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	13	28.3	28.3	28.3
	20-21	20	43.5	43.5	71.7
	22-23	9	19.6	19.6	91.3
	>24	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	14	30.4	30.4	30.4
	Wanita	32	69.6	69.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Bulan	13	28.3	28.3	28.3
	>1 Bulan	24	52.2	52.2	80.4
	> 1 Tahun	9	19.6	19.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	46	100.0	100.0	100.0

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	31	67.4	67.4	67.4
	Sarjana	15	32.6	32.6	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

b. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			.30598896
Most Extreme Differences	Absolute			.087
	Positive			.087
	Negative			-.082
Test Statistic				.087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.			.510
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.497
		Upper Bound		.523

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 303130861.

c. Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.510	.544		.937	.354		
	Work-life balance	.515	.098	.659	5.265	.024	.533	1.877
	Stres kerja	.170	.100	.211	1.708	.095	.547	1.828
	Pengembangan karir	.206	.089	.216	2.319	.025	.963	1.038

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

d. Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.510	.544		.937	.354		
	Work-life balance	.515	.098	.659	5.265	.024	.533	1.877
	Stres kerja	.170	.100	.211	1.708	.095	.547	1.828
	Pengembangan karir	.206	.089	.216	2.319	.025	.963	1.038

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

e. Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 a	.659	.635	.31247

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Stres kerja, Work-life balance

b. Dependent Variable: Retensi karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.811	3	2.604	25.954	.074 ^b
	Residual	4.213	42	.100		
	Total	12.024	45			

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Stres kerja, Work-life balance

a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.510	.544		.937	.354
	Work-life balance	.515	.098	.659	5.265	.035
	Stres kerja	.170	.100	.211	1.708	.095
	Pengembangan karir	.206	.089	.216	2.319	.025

a. Dependent Variable: Retensi karyawan

f. Validitas Dan Realibilas

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.773	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya berniat untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka waktu yang lama	12.52	3.011	.706	.527	.646
Saya merasa loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja saat ini	12.67	2.980	.626	.469	.696
saya memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan	12.50	4.033	.478	.252	.768
Saya jarang berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini	12.59	3.759	.522	.274	.747

Variabel X₁**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.884	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pekerjaan saya sering mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi	16.63	7.883	.707	.738	.867
Masalah pribadi sering mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja	16.74	6.419	.836	.717	.832
Pekerjaan saya memberikan manfaat positif bagi kehidupan pribadi saya	16.83	6.414	.851	.802	.828
Dukungan keluarga membantu saya bekerja dengan lebih baik	16.74	7.797	.587	.495	.890
Secara keseluruhan, saya merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	16.80	7.539	.657	.445	.875

Variabel X₂**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.540	.544	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Beban kerja yang saya terima terasa berlebihan	7.93	2.418	.351	.088	.564
Saya sering merasa bingung terhadap peran dan tanggung jawab pekerjaan saya	8.35	1.699	.354	.163	.452
Hubungan dengan rekan kerja terkadang membuat saya merasa stres	7.89	1.921	.461	.214	.270

Variabel X₃**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.866	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perusahaan berikan kesempatan promosi yang terbuka bagi karyawan	17.20	4.828	.742	.579	.821
Perusahaan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	17.24	4.586	.720	.546	.825
perusahaan memiliki jalur karir yang jelas bagi karyawan	17.17	4.947	.587	.409	.860
Perusahaan mendukung pengembangan karir karyawan	17.07	4.951	.631	.522	.847
Penilaian kinerja dilakukan secara objektif dan adil	17.07	4.907	.755	.580	.819



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel