PENGARUH KOMPENSASI, *WORK-LIFE BALANCE*, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi pada PT Liebra Permana Wonogiri)

Hana Istiqomah[1], Sukamdiani[2], Dwinda Agustintia[3]

[1,2,3]*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wijaya Mulya Surakarta*
E-mail : hanaistiqomah34@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, work-life balance, and the non-physical work environment on employee retention at PT Liebra Permana Wonogiri, both partially and simultaneously, and to identify the most dominant factors influencing employee retention. This study used a quantitative research method with a purposive sampling technique. The sample consisted of 100 respondents who met the predetermined criteria. The results indicate that compensation, work-life balance, and the non-physical work environment each have a positive and significant influence on employee retention. Simultaneously, these three variables also have a positive and significant influence on employee retention, with a coefficient of determination (R^2) of 0.567, indicating that 56.7% of the variation in employee retention can be explained by the independent variables, while the remaining 43.3% is influenced by other factors beyond the scope of this study. Among these three independent variables, work-life balance has the most dominant influence on employee retention. This study is limited to one company and three independent variables. Future research is recommended to involve a broader research population and include additional variables that may influence employee retention.

Keywords : *Compensation, Work Life Balance, Non-Physical Work Environment, Employee Retention.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di PT Liebra Permana Wonogiri, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengidentifikasi faktor paling dominan yang mempengaruhi retensi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara simultan, ketiga variabel ini juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,567, yang menunjukkan bahwa 56,7% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian ini. Di antara ketiga variabel independen tersebut, *work life balance* memiliki pengaruh paling dominan terhadap retensi karyawan. Studi ini terbatas pada satu perusahaan dan tiga variabel independen. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang lebih luas dan menyertakan variabel tambahan yang dapat memengaruhi retensi karyawan.

Kata Kunci : *Kompensasi, Work Life Balance, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Retensi Karyawan.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perusahaan dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk mampu mengelola dan memberdayakan karyawan secara optimal guna mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan aset berharga yang memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan dan keberlangsungan perusahaan (Andriyani, 2023).

Permasalahan terkait mobilitas tenaga kerja di Indonesia masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2024), sekitar 4,9% penduduk Indonesia pernah berhenti bekerja pada tahun 2024, yang menunjukkan adanya dinamika perpindahan tenaga kerja yang cukup signifikan. Lebih lanjut, alasan berhenti bekerja didominasi oleh berakhirnya kontrak kerja sebesar 30,9%, diikuti oleh ketidakpuasan terhadap pendapatan sebesar 14,1%, serta ketidaksesuaian dengan lingkungan kerja sebesar 7,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh faktor non finansial seperti lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa permasalahan retensi karyawan masih menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia (Statistik, 2024).

Penelitian mengenai *turnover* karyawan telah banyak dikaji sebelumnya, salah satunya oleh Hom et al. (2017) yang menjelaskan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, permasalahan terkait sumber daya manusia semakin kompleks, salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan. Kondisi ini mencerminkan masih rendahnya tingkat retensi karyawan di berbagai organisasi, sehingga perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

PT Liebra Permana Wonogiri merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang garmen dengan jumlah tenaga kerja yang cukup besar. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Ketergantungan tersebut menjadikan keberadaan karyawan sebagai aset yang sangat penting bagi perusahaan. Namun demikian, sebagaimana perusahaan manufaktur pada umumnya, potensi terjadinya *turnover* karyawan tetap menjadi tantangan yang perlu diperhatikan secara serius.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan di PT Liebra Permana Wonogiri, dimana *turnover* karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan beban kerja (Rizqi Ayu Safitri, 2012). Maka, masih terdapat celah penelitian untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan retensi karyawan dengan pendekatan variabel yang berbeda dari penelitian sebelumnya, khususnya melalui variabel kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, penting untuk memahami konsep retensi karyawan sebagai variabel utama dalam penelitian ini.

Retensi karyawan menjadi aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan stabilitas organisasi dan keberlangsungan operasional perusahaan (Hom et al., 2017; Mathis & Jackson, 2016). Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta hilangnya modal intelektual perusahaan (Harvida & Wijaya, 2020). Salah satu faktor yang memengaruhi retensi karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial (Dessler, 2013; Hasibuan, 2016).

Selain kompensasi, *work life balance* juga menjadi faktor penting yang memengaruhi retensi karyawan. *Work life balance* merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional. Dengan kata lain, *work life balance* merupakan kondisi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan individu. Dalam konteks organisasi modern, keseimbangan ini menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya tekanan kerja dan kompleksitas kehidupan karyawan. Salah satu isu dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini adalah bagaimana menciptakan dan mempertahankan work life balance yang sehat dan berlanjut ditengah tuntutan pekerjaan.

Faktor lain yang turut memengaruhi retensi karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan hubungan antar individu di tempat kerja serta suasana psikologis yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan (Nitisemito, 2010; Sedarmayanti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Novyantari dan Sujadi (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan guna mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Retensi karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam menjaga keberlangsungan operasional serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mathis & Jackson, 2016). Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus pada PT Liebra Permana Wonogiri)".

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian ini adalah karyawan PT Liebra Permana Wonogiri. Jumlah populasi 2628 karyawan. Metode yang digunakan *purposive sampling*, dimana penentuan sampel ini dengan memperhatikan kriteria responden**.** Sampel penelitian terdiri dari 100 responden yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.,uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program komputer IBM SPSS Statistics versi 32.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Keputusan mengenai valid atau tidaknya suatu item pernyataan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel pada penelitian ini dengan jumlah responden 100 dan taraf signifikansi 5% (0,05) adalah sebesar 0,195. Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 32, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,656	0,195	Valid
2	0,794	0,195	Valid
3	0,810	0,195	Valid
4	0,824	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3.1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Dengan demikian, semua indikator pada variabel Kompensasi dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X2)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,809	0,195	Valid
2	0,778	0,195	Valid
3	0,871	0,195	Valid
4	0,805	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,760	0,195	Valid
2	0,764	0,195	Valid
3	0,853	0,195	Valid
4	0,789	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung > r tabel. Dengan demikian seluruh indikator dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Retensi (Y)

No	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,779	0,195	Valid
2	0,824	0,195	Valid
3	0,795	0,195	Valid
4	0,831	0,195	Valid
5	0,769	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Retensi Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur setiap variabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's

Alpha > 0,70. Semakin besar nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi tingkat konsistensi instrumen penelitian sehingga dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,774	>0,70	Reliabel
2	*Work Life Balance* (X2)	0,831	>0,70	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,806	>0,70	Reliabel
4	Retensi (Y)	0,851	>0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,774, variabel Work Life Balance (X2) sebesar 0,831, variabel Linngkungan Kerja Non Fisik (X3) sebesar 0,806, dann variabel Retensi (Y) sebesar 0,851. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat dilanjutkan pada tahap analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu kompensasi (X1), *work life balance* (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3), terhadap variabel dependen, yaitu retensi karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 32 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	**Variabel**	**Unstandarized Coefficient (B)**	**t hitung**	**Sig.**
1	Konstanta	1,686	1,180	0,241
2	Kompensasi (X1)	0,280	2,682	0,009
3	*Work Life Balance* (X2)	0,502	5,131	<0,001
4	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,317	3,414	<0,001

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 1{,}686 + 0{,}280X_1 + 0{,}502X_2 + 0{,}317X_3 + e}$$

Keterangan:

Y = Retensi Karyawan
X_1 = Kompensasi
X_2 = *Work Life Balance*
X_3 = Lingkungan Kerja Non Fisik
a = Konstanta
e = Error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Nilai konstanta sebesar 1,686 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai retensi karyawan sebesar 1,686.

b. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,280. Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan yang searah antara kompensasi dan retensi karyawan.
c. Koefisien regresi variabel *work life balance* (X2) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *work life balance*, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,502. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan karyawan, maka retensi karyawan akan semakin meningkat.
d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,317 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan retensi karyawan sebesar 0,317. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan searah antara lingkungan kerja non fisik dan retensi karyawan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X1), *work life balance* (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3), terhadap variabel dependen, yaitu retensi karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 5% (0,05). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel (Ghozali, 2020).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	2,682	1,985	0,009	H1 diterima
2	*Work Life Balance* (X2)	5,131	1,985	<0,001	H2 diterima
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	3,414	1,985	<0,001	H3 diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Catatan: Dengan n = 100, jumlah variabel independen = 3, maka derajat kebebasan (df) = 100 − 3 − 1 = 96, sehingga t tabel ≈ 1,985 pada taraf signifikansi 5% (dua sisi).

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa:

a. Variabel kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,682 dengan nilai signifikansi 0,009. Karena nilai t hitung > t tabel (2,682 > 1,985) dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05, maka H_1 diterima. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
b. Variabel *work life balance* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,131 dengan nilai signifikansi <0,001. Karena nilai t hitung > t tabel (5,131 > 1,985) dan nilai signifikansi <0,000 < 0,05, maka H_2 diterima. Dengan demikian, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.
c. Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,414 dengan nilai signifikansi <0,001. Karena nilai t hitung > t tabel (3,414 > 1,985) dan nilai signifikansi <0,001 < 0,05, maka H_3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, atau berdasarkan nilai signifikansi sebesar 5% (0,05) (Ghozali, 2016).

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

F hitung	F tabel	Sig.	Keputusan
41,950	2,70	<0,001	H4 diterima

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Catatan: Dengan df1 = 3 dan df2 = 96 pada taraf signifikansi 5%, nilai F tabel sekitar 2,70.

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 41,940 dengan nilai signifikansi <0,001. Karena nilai F hitung > F tabel (41,940 > 2,70) dan nilai signifikansi <0,001 < 0,05, maka H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, work life balance, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 9. Uji Koefisiensi Determinasi (R2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,753	0,567	0,554

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa:

a. Nilai R sebesar 0,753, menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dengan retensi karyawan. Hal ini didasarkan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi yang menyatakan bahwa nilai koefisien antara 0,60–0,799 termasuk dalam kategori hubungan kuat (Sugiyono, 2022).
b. Nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), *work life balance* (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) mampu menjelaskan variasi retensi karyawan sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
c. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,554 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model penelitian masih mampu menjelaskan variasi retensi karyawan sebesar 55,4%, sehingga model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Variabel Dominan

Uji variabel dominan dilakukan dengan melihat nilai Standardized Coefficients (Beta) pada hasil analisis regresi linear berganda. Variabel yang memiliki nilai Beta terbesar merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 10. Uji Variabel Dominan

No	Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,216	Tidak dominan
2	*Work Life Balance* (X2)	0,414	Paling dominan
3	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,288	Tidak dominan

Sumber: Data Primer diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai Standardized Coefficients (Beta) sebesar 0,414, lebih besar dibandingkan Kompensasi (X1) sebesar 0,216 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebesar 0,288. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama **(H1) diterima**.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi retensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua **(H2) diterima**.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Dengan demikian, hipotesis ketiga **(H3) diterima**.
4. Kompensasi, *work life balance*, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan retensi karyawan sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, hipotesis keempat **(H4) diterima.**
5. Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap retensi karyawan adalah *work life balance* dengan nilai beta sebesar 0,414. Oleh karena itu, hipotesis kelima **(H5)** yang menduga bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang paling dominan **ditolak.**

DAFTAR PUSTAKA

Adinda, A. T., Emilda, & Darmaputera, M. K. (2025). Dampak Kompensasi , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *20*(2), 312–323.

Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnomi*, *6*(3), 761–773. https://doi.org/10.36985/6n2jxr09

Andriyani, N. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan" (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Gazia Multi Usaha)*. Universitas Semarang.

Arifah, Nusantara, C. K., Febriana, C. I., & Utomo, B. (2021). Analisis Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Manajemen Produksi (Studi Kasus pada PT Liebra Semarang Bawen Kabupaten Semarang). *Jurnal Manajemen Bisnis*, *10*(2), 309–315.

Eni Cahyani, Emelda, Wani Fitriah, & Efrina Masdaini. (2023). Kinerja Perusahaan Ditinjau Pada Modal Intelektual Dimediasi Daya Saing. *Jurnal Kompetitif*, *12*(2), 201–214. https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i2.402

Ghozali, H, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBS SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haniyah, I., Anwar, A., Marumpe, D. P., Daud, I., & Irdhayanti, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Gen Z. *Jurnal Ilmiah Multidisiplon Indonesia*, *3*(2), 133–152.

Haryanti, D., Winarsih, E., & Ngaisah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha Dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, *3*(1), 01–09.

Ishak, R. P., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, *26*(1), 10–22.

Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* , *17*(1), 109–121.

Larasati, N. A., Sagitaria, D., Saipudin, I., Lubis, A. Y., & Sundari, S. (2025). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kepuasan dan Retensi Karyawan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(3), 3331–3337. https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/8945/6858

Ngazo, Y. R., & Ratnawati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Di PT Kharisma Asia Makmur. *Soshumdik*, *1*(2), 11–29.

Pistariasih, N. P. E., & Adnyani, I. G. A. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, *11*(2), 297–317.

Prasetya, A. B. (2017). Retensi Modal Pengetahuan Dan Sumberdaya Internal Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, *18*(01), 31–44. https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.79

Pratama, M. A., & Baddar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management and Creative Business*, *1*(4), 398–412. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1667

Prawira, D. D., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sisirau. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, *4*(1), 2745–7257.

Putri, N. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *3*(4), 1021–1033.
Riyani, A. F., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support , Lingkungan Kerja Non Fisik , dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, *4*(April), 190–206.
Rodiah, S., & Suwandi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 31–39. https://doi.org/
Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
Shierli, W. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bima Manajemen*, *11*(8.5.2017), Hal. 199-213.
STIE Wijaya Mulya Surakarta. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi STIE Wijaya Mulya Surakarta*. Surakarta: STIE Wijaya Mulya Surakarta.
Sugiyono. (2022). *Metode Penelitan Kualitatif*. Alfabeta Bandung.
Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance , Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *6*(2), 120–131.