

## Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang

Koko Harry Widayat<sup>1\*</sup>, Rr. Hawik Ervina Indiworo<sup>2</sup>, Ratih Hesty Utami Puspitasari<sup>3</sup>  
<sup>1-3</sup> Universitas PGRI Semarang, Indoensia

\*Penulis Korespondensi: [kokoharrywidayat751@gmail.com](mailto:kokoharrywidayat751@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *Employee retention is a crucial aspect in maintaining smooth operations and the quality of human resources within an organization. This study aims to analyze the influence of organizational support, career development, job satisfaction, organizational culture, and work-life balance on production employee retention at PT. Lucky Textile Semarang. The study employed a quantitative approach with a survey method, distributing questionnaires to 307 respondents, selected using the Slovin formula, from a population of 1,325 production employees. Data analysis was performed using multiple linear regression using IBM SPSS Statistics 27. The results indicate that organizational support has no effect on employee retention, career development has a positive and significant effect on employee retention, job satisfaction has a positive and significant effect on employee retention, organizational culture has a positive and significant effect on employee retention, and work-life balance has a positive and significant effect on employee retention. These findings confirm that internal factors related to personal development, job satisfaction, and a healthy work culture are the most important factors in employee retention decisions. Therefore, companies need to prioritize career advancement strategies, improve working conditions, and strengthen organizational culture to maintain a competent workforce in the long term.*

**Keywords:** *Career Development; Job Satisfaction; Organizational Culture; Organizational Support; Work Life Balance.*

**Abstrak.** Retensi karyawan merupakan aspek penting dalam menjaga kelancaran operasional dan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *work-life balance* terhadap retensi karyawan produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 307 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari populasi 1.325 karyawan produksi. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor internal yang berkaitan dengan perkembangan diri, kenyamanan kerja, serta budaya kerja yang sehat menjadi aspek yang paling menentukan dalam keputusan karyawan untuk bertahan. Dengan demikian, perusahaan perlu memprioritaskan strategi peningkatan karir, perbaikan kondisi kerja, dan penguatan budaya organisasi agar mampu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Dukungan Organisasi; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kepuasan Kerja; Pengembangan Karier.

### 1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan salah satu aset yang paling berharga bagi perusahaan. Di tengah era globalisasi dan persaingan antar perusahaan yang ketat, pengelolaan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang bagus menjadi sangat penting demi keberhasilan perusahaan. Imelda, D. Q (2023).

Salah satu perusahaan yang harus mempertahankan karyawannya yaitu PT. Lucky Textile Semarang. PT. Lucky Textile Semarang merupakan perusahaan yang memproduksi

berbagai produk garmen seperti t-shirt, jaket, celana, dan lain sebagainya yang memiliki brand Adidas yang bertempat di Semarang, Jawa tengah. PT. Lucky Textile merupakan salah satu perusahaan garmen sukses berskala internasional. Berdasarkan data jumlah karyawan produksi di PT. Lucky Textile Semarang pada tahun 2019 – 2021 terdapat karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut.

**Tabel 1.** Jumlah Karyawan Produksi Tetap dan Keluar PT. Lucky Textile Semarang Tahun 2019 – 2021.

Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan Tetap Keluar	Tingkat Retensi Karyawan (%)
2019	536	14	97.01%
2020	668	9	98.65%
2021	702	18	97.43%
	Rata-rata		97.84%

Sumber: *Human Resource Development* (HRD) PT. Lucky Textile Semarang.

Berdasarkan data karyawan tetap PT. Lucky Textile Semarang pada periode 2019–2021, tingkat retensi karyawan tergolong tinggi namun menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 terdapat 536 karyawan tetap dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 14 orang sehingga tingkat retensi karyawan mencapai 97,01%. Tahun 2020 jumlah karyawan tetap meningkat menjadi 668 orang dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 9 orang sehingga tingkat retensi naik menjadi 98,65%. Namun, pada tahun 2021 jumlah karyawan tetap kembali meningkat menjadi 702 orang, dengan karyawan keluar sebanyak 18 orang sehingga tingkat retensi menurun menjadi 97,43%. Secara keseluruhan, rata-rata tingkat retensi karyawan selama tiga tahun terakhir berada pada angka 97,84%.

Meskipun tingkat retensi tergolong tinggi, adanya fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan. Retensi karyawan yang tidak stabil dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain dukungan organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta *work life balance*. Jika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan dengan baik, maka dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi PT. Lucky Textile Semarang untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan produksi agar keberlangsungan tenaga kerja yang kompeten dapat terjaga.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi retensi karyawan yaitu dukungan organisasi. Robbins, S. P. (2017) dukungan organisasi merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap karyawan, baik dalam hal penghargaan maupun perlakuan adil yang pada akhirnya menciptakan perasaan memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Eisenberger, R. (2017)

dukungan organisasi merupakan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung menunjukkan loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Dukungan ini dapat berupa perhatian dari atasan, ketersediaan fasilitas kerja, penghargaan atas prestasi, serta dukungan dalam pengembangan karier. Menurut Eisenberger, R. (2017), persepsi terhadap dukungan organisasi memiliki hubungan langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja dan pengurangan niat untuk keluar dari pekerjaan. Jain, R. (2019) menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap retensi karyawan di sektor perawatan kesehatan. Arokiasamy, A. R. A. (2017) juga menyebutkan bahwa dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan retensi karyawan pada akademisi di Universitas Swasta Malaysia.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi retensi karyawan yaitu pengembangan karir. Kurniawan, H. (2020) pengembangan karir adalah upaya sistematis dari organisasi dalam membantu karyawan merencanakan dan mengelola jalur karir mereka melalui pelatihan, promosi, dan rotasi kerja agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi serta memiliki arah jenjang karir yang jelas. Devi, V. R. (2017) pengembangan karir merupakan proses yang memungkinkan karyawan untuk merencanakan jalur karir jangka panjang mereka dalam organisasi yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk tetap tinggal. Karyawan yang merasa organisasi memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang akan cenderung bertahan lebih lama karena mereka melihat masa depan yang jelas dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai retensi karyawan dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhinya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan Produksi Pada PT. Lucky Textile Semarang”.

Tujuan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut: (a) Untuk mengetahui dan menganalisis dukungan organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan produksi pada PT. Textile Semarang. (b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap retensi karyawan produksi pada PT. Textile Semarang. (c) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan produksi pada PT. Textile Semarang. (d) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap retensi karyawan produksi pada PT. Textile Semarang. (e) Untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan produksi pada PT. Textile Semarang.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Retensi karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan berkualitas agar tetap bekerja dalam jangka panjang. Sutanto, E. M. (2019) retensi karyawan adalah serangkaian strategi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan kompeten agar tetap loyal dan tidak berpindah ke perusahaan lain. Sari, D. M. (2021) retensi karyawan adalah proses mempertahankan tenaga kerja melalui pemberian motivasi, kepuasan kerja, serta jaminan jenjang karier agar karyawan tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang bersama organisasi. Alka, M. (2020) retensi karyawan sebagai serangkaian kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh organisasi untuk memastikan bahwa karyawan berbakat tetap tinggal dalam perusahaan selama periode waktu yang lama. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa retensi karyawan merupakan upaya strategis organisasi yang dilakukan secara berkelanjutan melalui kebijakan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung guna mempertahankan karyawan berkinerja tinggi dan berbakat agar tetap loyal, bertahan dalam jangka panjang, serta berkembang bersama perusahaan.

Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Sari, D. M. (2021) dukungan organisasi adalah bentuk perhatian dan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan, baik dalam bentuk fasilitas kerja, kesejahteraan, maupun pengakuan atas kinerja. Naseer, S. (2021) dukungan organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi mereka menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, memberikan pengakuan atas prestasi, serta menciptakan rasa aman dalam pekerjaan. Eisenberger, R. (2017) dukungan organisasi merupakan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung, mereka cenderung menunjukkan loyalitas, keterikatan emosional, dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Pengembangan karir adalah pendekatan formal berupa serangkaian kegiatan yang bertujuan meningkatkan pertumbuhan, kepuasan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan serta memastikan organisasi memiliki individu berkualifikasi untuk memenuhi kebutuhan masa depan. Pricilla, D. F. (2020) pengembangan karier adalah rangkaian kegiatan sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, penguatan, kesuksesan, dan pemenuhan karir

individu, termasuk perencanaan karir masa depan. Kurniawan, H. (2020) pengembangan karir adalah upaya sistematis dari organisasi dalam membantu karyawan merencanakan dan mengelola jalur karir mereka melalui pelatihan, promosi, dan rotasi kerja agar karyawan dapat meningkatkan kompetensi serta memiliki arah jenjang karir yang jelas. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses formal dan sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja, dan perencanaan karir melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, promosi, dan rotasi kerja. Proses ini tidak hanya mendukung pertumbuhan individu secara profesional, tetapi juga memastikan karyawan memiliki arah dan tujuan karir yang jelas untuk mendukung kebutuhan organisasi di masa depan.

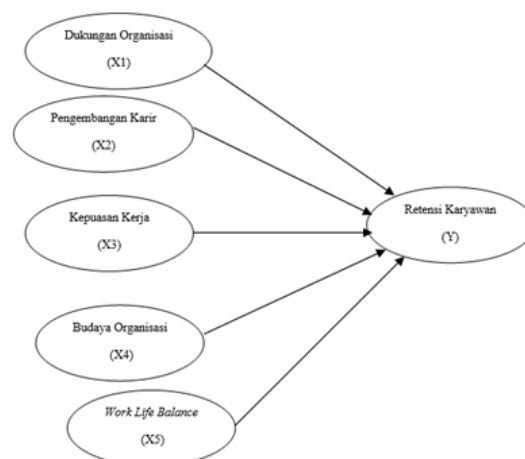
Kepuasan kerja adalah respons emosional positif karyawan terhadap kondisi kerja mereka. Sutrisno, E. (2019) kepuasan kerja sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya, terutama berkaitan dengan kondisi kerja, kerja sama antar rekan, imbalan yang diterima, serta faktor fisik dan psikologis yang menyertainya. Handoko, T. H. (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional dari sudut pandang karyawan terkait pekerjaannya yang menandakan sejauh mana mereka menikmati dan merasa bangga terhadap pekerjaan mereka. Hasibuan, M. S. P. (2019) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan bertahan dalam organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif dan kondisi emosional yang muncul dari pengalaman kerja karyawan yang mencakup aspek kondisi kerja, hubungan sosial, imbalan, serta penghargaan terhadap tugas yang dijalankan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menikmati pekerjaan, menunjukkan loyalitas, dan bekerja secara optimal yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Budaya organisasi adalah unsur penting dalam membentuk iklim kerja yang dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tika, M. P. (2019) budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, kebiasaan, serta norma yang dikembangkan dan dianut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Budaya ini terbentuk melalui sejarah organisasi dan memengaruhi cara kerja serta sikap karyawan terhadap organisasi. Sari, M. W. (2021) budaya organisasi merupakan pola perilaku kolektif yang mencerminkan nilai-nilai inti dan keyakinan bersama dalam organisasi yang membentuk bagaimana pekerjaan dilakukan, bagaimana interaksi dibangun, serta bagaimana organisasi beradaptasi terhadap perubahan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah budaya organisasi merupakan

sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak, berinteraksi, serta mengambil keputusan di lingkungan kerja. Budaya ini tidak hanya terbentuk dari sejarah dan pengalaman organisasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi iklim kerja, motivasi, kinerja, loyalitas, dan cara organisasi beradaptasi terhadap perubahan.

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Pratiwi, M. R. (2018) *work life balance* adalah kondisi dimana individu mampu mengelola peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang tanpa terjadi konflik yang berarti. Fitriani, R. (2020) *work life balance* adalah keseimbangan antara waktu dan energi yang digunakan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat dijalankan secara optimal tanpa mengorbankan salah satu aspek. Utami, S. M. (2021) *work life balance* merupakan suatu kondisi dimana individu dapat mengelola peran ganda dalam kehidupan kerja dan kehidupan keluarga secara seimbang yang ditandai dengan rendahnya konflik peran dan tingginya kepuasan dalam kedua aspek.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (a) Diduga Organisasi Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. (b) Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. (c) Diduga Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. (d) Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. (e) Diduga *Work Life Balance* Berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang.



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran Teoritis.

### 3. METODE PENELITIAN

Desain yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian yang bersifat sebab akibat atau desain kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat antara sebab dengan akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Desain penelitian ini didasarkan pada pengumpulan data dalam bentuk data kuantitatif terkait Dukungan Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepuasan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X4), dan *Work Life Balance* (X4) terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang (Y).

Pendekatan kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan dalam meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random dan menggunakan instrumen penelitian dalam proses pengumpulan datanya, serta analisis data yang bersifat statistik atau angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau dugaan sementara yang telah ditetapkan. Sugiyono (2018) pendekatan kuantitatif adalah metode yang berdasar filsafat positivisme yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang dibuat peneliti.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner secara digital dengan bantuan fitur *google form*. Sugiyono (2018) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar yang berisikan pernyataan atau angket yang telah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti dan nantinya akan dibagikan kepada responden untuk dijawab.

Teknik analisis data yang digunakan untuk melakukan analisis pada data yang telah dikumpulkan untuk penelitian ini adalah:

#### **Uji Instrumen**

##### ***Uji Instrumen***

Uji Validitas, Uji validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur apakah data yang digunakan valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, sesuai dengan kenyataan di lapangan. Validitas sangat penting dalam penelitian karena berpengaruh langsung terhadap kualitas data dan keabsahan hasil penelitian. Jika instrumen tidak valid,

maka data yang dikumpulkan akan menyimpang dari tujuan penelitian dan dapat menghasilkan kesimpulan yang keliru.

Uji Reliabilitas, Uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur suatu gejala yang sama dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil pengukuran yang dilakukan pada objek yang sama dan dalam kondisi yang sama memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur bebas dari kesalahan acak (*random error*), sehingga hasilnya dapat dipercaya dan diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Jika suatu instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi, maka instrumen tersebut mampu menghasilkan data yang stabil dan dapat direplikasi.

#### ***Uji Asumsi Klasik***

Uji Normalitas, Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel pada penelitian ini apakah berdistribusi normal atau tidak. Sugiyono (2018) uji normalitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari suatu sampel terdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian ini untuk mengukur data berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov One Sample Test* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05.

Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.

#### ***Uji Heteroskedastisitas***

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### ***Uji Hipotesis***

Koefisien determinasi ( $R^2$ ), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji F, Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Uji T, Uji ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel-variabel independen lainnya konstan



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### *Uji Validitas*

**Tabel 2.** Uji Validitas.

Variabel	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0.706	0.113	Valid
	X1.2	0.778		Valid
	X1.3	0.813		Valid
	X1.4	0.727		Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0.727	0.113	Valid
	X2.2	0.749		Valid
	X2.3	0.768		Valid
	X2.4	0.678		Valid
	X2.5	0.744		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0.671	0.113	Valid
	X3.2	0.672		Valid
	X3.3	0.774		Valid
	X3.4	0.759		Valid
	X3.5	0.732		Valid
Budaya Organisasi (X4)	X4.1	0.749	0.113	Valid
	X4.2	0.701		Valid
	X4.3	0.687		Valid
	X4.4	0.669		Valid
	X4.5	0.654		Valid
	X4.6	0.698		Valid
	X4.7	0.692		Valid
<i>Work Life Balance</i> (X5)	X5.1	0.711	0.113	Valid
	X5.2	0.616		Valid
	X5.3	0.682		Valid
	X5.4	0.705		Valid
Retensi Karyawan (Y)	X5.5	0.625	0.113	Valid
	Y1.1	0.717		Valid
	Y1.2	0.703		Valid
	Y1.3	0.758		Valid
	Y1.4	0.761		Valid
	Y1.5	0.764		Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji validitas diatas, seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Oleh karena itu, hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dianggap valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbah's Alpha	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	0.750	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.785	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0.770	Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	0.819	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X5)	0.687	Reliabel
Retensi Karyawan (Y)	0.795	Reliabel

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji reliabilitas di atas, variabel Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, dan Retensi

Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dianggap reliabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 4.** Uji Normalitas.

		Unstandardized Residual
N		307
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93809247
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.072
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.193 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji normalitas di atas, diperoleh hasil nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0.193 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Dukungan Organisasi (X1)	.357	2.805
Pengembangan Karir (X2)	.372	2.686
Kepuasan Kerja (X3)	.370	2.704
Budaya Organisasi (X4)	.329	3.044
Work Life Balance (X5)	.535	1.868

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas di atas, terlihat bahwa variabel Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan memiliki nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.875	.519		5.540	.000
Dukungan Organisasi (X1)	.020	.072	.046	.276	.783
Pengembangan Karir (X2)	-.003	.037	-.006	-.070	.945
Kepuasan Kerja (X3)	-.046	.038	-.110	-1.204	.230
Budaya Organisasi (X4)	.110	.076	.267	1.444	.152
Work Life Balance (X5)	-.021	.034	-.047	-.624	.533

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa variabel Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan memiliki nilai signifikan  $> 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Hasil Uji Hipotesis

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.644	.638	1.9541

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* (X5), Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Budaya Organisasi (X4)  
 b. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0.638 atau 63.8%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* mempengaruhi variabel Retensi Karyawan sebesar 63.8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 36.2%.

### Uji F

**Tabel 8.** Hasil F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2080.583	5	416.117	108.971	.000 <sup>b</sup>
Residual	1149.398	301	3.819		
Total	3229.980	306			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)  
 b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance* (X5), Dukungan Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X3), Pengembangan Karir (X2), Budaya Organisasi (X4)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 108.971  $> 2.24 F_{Tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan.

### Uji T

**Tabel 9.** Uji T.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	1.234	.758		1.628	.105	
Dukungan Organisasi (X1)	.313	.145	.190	2.160	.033	Hipotesis Diterima
Pengembangan Karir (X2)	.182	.055	.187	3.327	.001	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja (X3)	.277	.056	.280	4.944	.000	Hipotesis Diterima
Budaya Organisasi (X4)	.195	.046	.253	4.224	.000	Hipotesis Diterima
Work Life Balance (X5)	.145	.049	.139	2.948	.003	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji T di atas, terdapat hasil sebagai berikut: (a) Diketahui nilai signifikan Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan sebesar  $0.033 < 0.05$  dan nilai  $T_{Hitung} 2.160 > 1.968 T_{Tabel}$  yang artinya bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. (Hipotesis Diterima). (b) Diketahui nilai signifikan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan sebesar  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $T_{Hitung} 3.327 > 1.968 T_{Tabel}$  yang artinya bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. (Hipotesis Diterima). (c) Diketahui nilai signifikan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $T_{Hitung} 4.944 > 1.968 T_{Tabel}$  yang artinya bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. (Hipotesis Diterima). (d) Diketahui nilai signifikan Budaya Organisasi terhadap Retensi Karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $T_{Hitung} 4.224 > 1.968 T_{Tabel}$  yang artinya bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. (Hipotesis Diterima). (e) Diketahui nilai signifikan *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan sebesar  $0.003 < 0.05$  dan nilai  $T_{Hitung} 2.948 > 1.968 T_{Tabel}$  yang artinya bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. (Hipotesis Diterima)

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dukungan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan Produksi pada PT. Lucky Textile Semarang.

### Bagi Perusahaan PT. Lucky Textile Semarang

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, PT. Lucky Textile Semarang disarankan untuk terus meningkatkan dukungan terhadap karyawan melalui fasilitas kerja yang memadai, penghargaan atas kinerja, serta perhatian terhadap kesejahteraan agar karyawan merasa dihargai dan loyal terhadap perusahaan. Program pengembangan karir perlu diperkuat dengan pelatihan dan peluang promosi yang jelas, sedangkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui sistem yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman. Budaya organisasi yang positif dan kolaboratif juga perlu dipertahankan agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, perusahaan diharapkan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan agar produktivitas dan retensi tetap terjaga.

### Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat dibandingkan secara lebih luas.

## DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B. (2019). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity, and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 128-145. <https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257>
- Alka, M. (2020). Employee retention strategies: A study of selected Indian IT companies. *International Journal of Management*.
- Arokiasamy, A. R. (2017). The impact of perceived organizational support on job performance and intention to stay: A study of academics in Malaysian private universities. *International Journal of Management and Applied Science*, 3(5), 12-19.
- Darmawan, R. J. (2025). Pengaruh work-life balance dan budaya kerja terhadap employee retention pada perusahaan startup di Indonesia. *Jurnal Psikologi Terapan*.

- Devi, V. R. (2017). Career development practices and its impact on employee retention in IT companies. *International Journal of Engineering Technology Science and Research*, 4(1), 50-58.
- Eisenberger, R. (2017). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 267-280.
- Fitriani, R. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di masa pandemi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Garg, N. (2019). Work life balance and organizational commitment: A study of Indian IT professionals. *Management Research Review*, 42(5), 523-537.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, S. (2024). Dampak work-life balance terhadap retensi karyawan: Studi kuantitatif pada generasi milenial dan generasi Z. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>
- Ikromah. (2023). Hubungan antara stres kerja dengan work-life balance pada karyawan PT. Lucky Textile Semarang - Demak. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Imelda, D. Q. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.
- Ishak, R. P. (2021). Pengaruh lingkungan dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di First Love Patisserie Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. <https://doi.org/10.30647/jip.v26i1.1422>
- Jain, R. (2019). Perceived organizational support and employee retention in healthcare sector. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*.
- Joko, A. (2019). Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Kurniawan, H. (2020). The influence of career development and work environment on employee retention. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*.
- Lutfiansyah, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap retensi yang dimediasi kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. Sumber Abadi Bersama di Ketawang Gondanglegi). *Jurnal Widyagama*.
- Mathis, R. L. (2019). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mendrofa, L. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Muhyiddin, M. (2018). *Dasar-dasar penelitian kuantitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Pustaka Akademika.
- Naseer, S. (2021). Perceived organizational support and proactive behavior: Role of leader-member exchange and psychological capital. *Journal of Managerial Psychology*.

- Nelson, A. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di rumah sakit di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*. <https://doi.org/10.36985/mbtz4m32>
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nurisman, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan generasi Y (Studi pada PT Pamapersada Nusantara di Jakarta). *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Ongori, H. (2019). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*.
- Prajodi, G. (2024). Pengembangan karir dan kompetensi terhadap retensi karyawan pada generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Prasetio, A. P. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap retensi karyawan pada karyawan milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Prasetya, D. B. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap retensi karyawan di era industri 4.0. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v4i3.3715>
- Pratiwi, M. R. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Pricilla, D. F. (2020). Pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Purnawati, D. (2021). Analisis pengembangan karir dalam perspektif fairness, mentoring, promosi, inisiatif, dan kepuasan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Putra, A. N. (2021). Pengaruh pelatihan karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan SMAIT Nur Hidayah Kartasura. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Putra, I. G. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan generasi milenial. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Putri, D. A. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Putri, S. (2020). Gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Rahmawati, E. (2025). Pengaruh work-life balance, budaya organisasi, dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan (Studi pada karyawan SMK MA'ARIF 9 Kebumen). *Universitas Putra Bangsa*.
- Rahmawati, L. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap retensi karyawan generasi milenial. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*.
- Reke, F. R. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap retensi karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 16, Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta: Salemba Empat.
- Robiyanto, R. (2021). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.



- Sari, D. M. (2021). Pengaruh kompensasi karyawan dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Sari, M. W. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Siwi, M. R. (2024). Pengaruh work-life balance, perceived organizational support (POS), dan organizational commitment terhadap retensi karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta, I. N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutanto, E. M. (2019). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on Batik Industry Solo City, Indonesia. *International Journal of Economics and Business Administration*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, M. P. (2019). Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tuna, S. N. (2024). Pengaruh pengembangan karir, keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap retensi karyawan pada PT. Bahana Security System Cabang Manado. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.
- Utami, D. N. (2021). Pengaruh work-life balance dan dukungan organisasi terhadap retensi karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.
- Wandara, D. D. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi non finansial, serta budaya organisasi terhadap retensi karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p08>
- Wibowo, R. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Widiani, E. P. (2023). Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja, dan supportive work environment terhadap retensi karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel). *Diponegoro Journal of Management*.
- Wirayudha, M. A. (2020). Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Yudhistira, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia Kendaraan Terminal. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.