

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT. BUKIT ASAM TBK

THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE RETENTION AT PT. BUKIT ASAM TBK

Jingga Imelya¹, Tri Lestira Putri Warganegara²

Universitas Bandar Lampung; tira@ubl.ac.id, jingga.21011127@student.ubl.ac.id

Abstrak: Retensi Karyawan ialah suatu proses dimana individu dalam organisasi merasa termotivasi dan terdorong untuk terus berkomitmen dan bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Tujuan dari studi ini ialah menganalisis pengaruh *Work Life Balance* serta Beban Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Studi ini memperoleh data primer dengan cara mendistribusi kuisioner penelitian bagi karyawan PT. Bukit Asam Tbk sebagai objek yang diteliti serta informasi sekunder yang diperoleh melalui literatur seperti jurnal dan data relevan yang dikumpulkan dari perusahaan terkait. Metode pengolahan data diterapkan melalui program *Statistica Program for Social Science* dengan aplikasi IBM SPSS 30 guna mengevaluasi hipotesis serta pengaruh keterkaitan antar variabel. Dalam studi ini, sampel terdiri dari 64 responden yang mewakili 172 karyawan secara keseluruhan yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Hasil studi ini menunjukkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Retensi Karyawan

Abstract: *Employee retention is a process where individuals in an organization feel motivated and encouraged to continue to commit and work over a long period of time. The aim of this study is to analyze the influence of Work Life Balance and Workload on Employee Retention at PT. Bukit Asam Tbk. This study obtained primary data by distributing research questionnaires to PT employees. Bukit Asam Tbk as the object studied as well as secondary information obtained through literature such as journals and relevant data collected from related companies. The data processing method is applied through the Statistica Program for Social Science program with the IBM SPSS 30 application to evaluate hypotheses and the influence of relationships between variables. In this study, the sample consisted of 64 respondents representing a total of 172 employees who were calculated using the Slovin formula. The results of this study show that Work Life Balance has no significant effect on Employee Retention and Workload has a significant effect on Employee Retention.*

Keywords: *Work Life Balance, Workload, Employee Retention*

PENDAHULUAN

Salah satu taktik utama dalam melaksanakan bisnis adalah memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang bisa mendorong keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas serta efisiensi, perusahaan memerlukan sumber daya manusia berkualitas atau kini dikenal sebagai human capital. Konsep ini mencakup keahlian, pengetahuan, dan kompetensi yang memungkinkan pekerja berkontribusi secara optimal pada perusahaan. Menurut (Dunan *et al.*, 2020), potensi sumber daya manusia secara langsung memengaruhi kesuksesan

perusahaan dalam mewujudkan visi misinya. Oleh sebab itu, karyawan haruslah mampu menyeimbangkan posisi mereka di dunia kerja dan kehidupan pribadi. Tantangan globalisasi dan kompetisi industri mendorong organisasi untuk terus meningkatkan upaya menarik dan mempertahankan karyawan berkompeten (Hassan *et al.*, 2022)

Dalam organisasi, karyawan memainkan peran penting terhadap hasil produksi, yang sangat bergantung pada kemampuannya menyeimbangkan tugas dan kewajiban (Pamungkas *et al.*, 2020). Maka dari itu, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia guna meraih kekuatan dalam

persaingan. Satu diantara isu penting yang dialami departemen sumber daya manusia adalah Retensi Karyawan, yaitu usaha menjaga karyawan agar tetap produktif, termotivasi, dan bertahan di perusahaan untuk jangka panjang (Tirta & Enrika, 2020). Retensi Karyawan juga berfungsi membantu mengelola tekanan pekerjaan yang kompleks (Suprpto *et al.*, 2024) terutama dalam menghadapi situasi yang melibatkan tugas berat atau batas waktu ketat.

Selain retensi, faktor kunci lainnya ialah keseimbangan kehidupan kerja atau *Work Life Balance*, yang merujuk kepada harmonisasi kewajiban profesional serta kehidupan personal. *Work Life Balance* berkontribusi pada rasa puas dalam pekerjaan, keterlibatan karyawan, serta loyalitas organisasi (Mairaj *et al.*, 2018). Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres, kelelahan, dan peningkatan turnover karyawan (Shah *et al.*, 2024). Menurut (Sailatha & Swathi, 2022), ketidakmampuan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi sering kali terkait dengan beban kerja yang tinggi. Beban kerja timbul akibat hubungan antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja dan keterampilan karyawan untuk mengelola persepsinya (Nainggolan & Gunawan, 2021). Aktivitas ini memerlukan keahlian, potensi dan aktivitas mental tertentu agar dapat selesai dalam waktu singkat (Pasla *et al.*, 2021).

Karyawan yang mampu mengelola komitmen kerja dan keluarga dengan baik biasanya mempunyai tingkat kepuasan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, serta tingkat retensi lebih baik (Kuancintami & Heryjanto, 2023). Ketika *Work Life Balance* tidak tercapai, karyawan berisiko mengalami stres, penurunan produktivitas, bahkan masalah kesehatan mental, yang pada akhirnya meningkatkan risiko turnover (Dr. Nisar Muhammad *et al.*, 2021). Tantangan ini menjadi perhatian serius bagi perusahaan besar seperti PT. Bukit Asam Tbk, yang beroperasi dalam lingkungan kerja keras

dengan jadwal tidak teratur dan lokasi yang jauh dari pusat kota. Akibatnya, karyawan sering menghadapi kelelahan yang mengarah pada keinginan mencari pekerjaan lebih seimbang, memperburuk tingkat turnover perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, PT. Bukit Asam Tbk dapat menerapkan strategi seperti kebijakan fleksibilitas kerja, program kesehatan mental, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Ambrose *et al.*, 2020). Tujuan dari Studi ini ialah mengeksplorasi aspek-aspek yang mempengaruhi pilihan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Bukit Asam Tbk, guna memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan. Dengan memahami kompleksitas masalah ini, perusahaan bisa meningkatkan kualitas hidup karyawan, menunjang keberlanjutan organisasi serta mencapai tujuan jangka panjangnya.

LANDASAN TEORI

Work Life Balance

Work Life Balance ialah ketika adanya pemisahan kehidupan pribadi dengan pekerjaan secara seimbang, sehingga karyawan bisa menjalankan peran mereka di masyarakat dengan baik (Fatimah & Gunawan, 2023). Secara sederhana, *work life balance* ialah ketika ada keseimbangan antara kepentingan pekerjaan serta kepentingan individu mereka secara seimbang tanpa membebankan salah satunya. Melalui penyediaan lingkungan yang memadai, karyawan dapat merasa lebih puas juga produktif serta memiliki waktu untuk bersosialisasi dan merawat diri yang akhirnya mengoptimalkan kesejahteraan dengan menyeluruh. Aspek ini tidak hanya berguna bagi perorangan namun juga berdampak positif pada kinerja perusahaan dan masyarakat secara luas.

(Herlita & Nurulrahmatia, 2020) mengungkapkan jika *Work Life Balance* adalah dasar penting bagi manajemen efektif agar memperoleh keselarasan tiga aspek kehidupan seseorang : organisasi,

sosial, dan pribadi. Indikator untuk menilai *Work Life Balance*, yaitu : 1) Keseimbangan Waktu, merujuk pada bagaimana waktu dibagi antara kegiatan luar pekerjaan dan aktivitas di pekerjaan 2) Keseimbangan Keterlibatan, menunjukkan seberapa terlibatnya psikologis seseorang dengan pekerjaannya. 3) Keseimbangan Kepuasan, menunjukkan seberapa puas seseorang dengan hidupnya dalam aspek pekerjaan ataupun diluar aspek pekerjaan.

Teori *Work Life Balance* adalah pandangan dimana kehidupan pribadi serta kehidupan kerja harus bersinergi sehingga dapat tercipta harmoni ideal yang memungkinkan seseorang menjadi bahagia dan puas dalam hidupnya (Irawanto *et al.*, 2021). Sedangkan menurut (Mering *et al.*, 2023) Retensi Karyawan adalah upaya strategis yang berfokus pada upaya mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi, karyawan lebih mungkin untuk merasa puas dan loyal terhadap perusahaan. Merujuk pada penjelasan diatas, hipotesis yang bisa diajukan ialah :

H₁: Variabel Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

Beban Kerja

Beban Kerja adalah kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau kemampuan karyawan. Berbagai faktor seperti peningkatan kompleksitas tugas, terbatasnya sumber daya, atau tekanan waktu yang berlebihan dapat menyebabkan hal ini terjadi. Akibatnya, muncul kesenjangan antara pencapaian nyata dan harapan karyawan. Ketidaksesuaian ini dapat menyebabkan stress, penurunan motivasi, yang akhirnya mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi. Berhubungan dengan tuntutan pekerjaannya, beban kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang terjadi ketika lingkungan kerja dilihat sebagai teman serta melibatkan kemampuan, sikap dan

pandangan individu (Wahyuni & Irfani, 2019)

Menurut Koesomowidjojo dalam (Saputra, 2021), beberapa indikator beban kerja ialah: 1) Kondisi pekerjaan, hal ini menunjukkan seberapa baik seorang karyawan memahami tugas mereka. Dengan demikian, perusahaan wajib mempunyai serta membagikan standar operasional prosedur (SOP) untuk seluruh bagian di perusahaan. 2) Penggunaan waktu kerja, jika dilakukan sesuai SOP akan meminimalkan beban kerja karyawan. 3) Tujuan yang harus dicapai, yaitu jumlah waktu yang diperlukan karyawan guna menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Dua komponen utama dalam dimensi beban kerja adalah kondisi kerja dan produktivitas waktu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor di lingkungan kerja, termasuk tingkat kesulitan tugas dan resiko yang ada. Studi yang dilaksanakan oleh (Purba & Arnida Pohan, 2024) menyatakan jika terdapat keterkaitan anatara beban kerja dan tingkat Retensi Karyawan. Hasilnya membuktikan jika perusahaan perlu lebih menaruh perhatian untuk beban kerja yang ditanggung tiap pekerja. Jika karyawan mendapat beban karna tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka mungkin kurang puas dan mungkin meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, krusial bagi manajemen untuk membuat lingkungan kerja yang seimbang agar karyawan bisa bekerja produktif tanpa tertekan. Dengan demikian, memprioritaskan manajemen beban kerja akan mengoptimalkan Retensi Karyawan dan membangun suasana kerja yang lebih baik serta berkelanjutan. Merujuk pada penjelasan diatas, hipotesis yang dapat diajukan ialah :

H₂: Variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan

Retensi Karyawan

Retensi Karyawan ialah langkah strategis perusahaan demi menjaga karyawan yang berkualitas dan produktif,

menciptakan ikatan loyalitas yang kuat sehingga mereka tetap berkontribusi bagi organisasi dalam jangka panjang (Mering *et al.*, 2023). Oleh karena itu Retensi Karyawan adalah investasi jangka panjang yang krusial untuk keberhasilan suatu perusahaan. Melalui penerapan strategi Retensi Karyawan yang optimal perusahaan tidak hanya bisa menciptakan keseimbangan dunia kerja tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Reiningsih Reke *et al.*, 2023) indikator Retensi Karyawan meliputi : 1) Komponen Organisasi, nilai dan budaya organisasi, strategi serta keberlanjutan pekerjaan mempengaruhi pilihan karyawan guna terus berada di perusahaan atau keluar. Organisasi dengan nilai dan budaya yang baik cenderung memiliki angka pergantian karyawan yang lebih kecil. 2) Peluang Karir, semua pekerjaan yang dilakukan seseorang selama kehidupan kerja termasuk dalam kategori karir. 3) Penghargaan, penghargaan yang berkaitan dengan kompensasi dan pengakuan di mana sistem kompensasi yang kompetitif penting agar gaji dan tunjangan sesuai dengan kinerja dan pengalaman karyawan. 4) Rancangan Pekerjaan, sifat pekerjaan mempengaruhi retensi. Mengingat jumlah waktu yang dihabiskan di kantor karyawan mengharapkan fasilitas kerja yang baik. 5) Hubungan Karyawan, interaksi positif dengan kolega serta dukungan manajemen juga penting. Meningkatkan Retensi Karyawan dapat dicapai melalui manajemen yang adil, memberikan fleksibilitas, pengakuan atas kinerja dan dukungan untuk pengembangan karir.

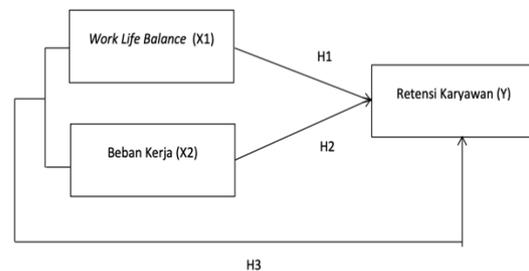
Work Life Balance mencerminkan harmoni antara kewajiban profesional dan keperluan pribadi, diyakini mampu menambah rasa puas karyawan serta kesetiaan mereka kepada perusahaan. Karyawan yang merasakan keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja serta pribadi cenderung lebih puas, yang kemudian bisa menurunkan keinginan

untuk meninggalkan perusahaan. Pada pihak lain, Beban Kerja yang berkaitan dengan seberapa banyak kewajiban serta peran yang harus dipikul oleh karyawan, dapat mempengaruhi Retensi Karyawan secara signifikan. Kelebihan beban kerja bisa menimbulkan tekanan mental dan kelelahan fisik yang berpotensi meningkatkan tingkat perputaran karyawan. Ini relevan dengan studi yang dikerjakan oleh (Khoirunnisa *et al.*, 2024) dan (Maulia *et al.*, 2024) dimana *Work Life Balance* serta Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Merujuk pada penjelasan diatas, hipotesis yang dapat diajukan ialah :

H₃: Variabel Work Life Balance dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan

Dari uraian diatas, kerangka konseptual studi ini secara lengkap bisa diperhatikan pada gambar berikut:

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOGI

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 172 Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk yang kemudian digunakan rumus Slovin digunakan untuk menghitung sampel yang menghasilkan 64 responden secara keseluruhan. Metode ini bertujuan guna mempelajari bagaimanakah karakteristik *work life balance* serta beban kerja berdampak pada Retensi Karyawan. Dalam studi ini, data awal diperoleh dari

wawancara dan kuisioner. Kuisioner dirancang untuk mengidentifikasi isu-isu terkait *work life balance*, beban kerja serta Retensi Karyawan. Seluruh variabel di studi ini diidentifikasi melalui Skala Likert Lima poin. Uji reliabilitas dan validitas dilakukan melalui analisis kuantitatif. Teknik analisis data mencakup uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), uji-t dan uji-f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner berbentuk pernyataan yang dibagikan kepada populasi atau sampel penelitian yaitu karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Peneliti telah mengumpulkan 64 responden agar dapat mengevaluasi dan menganalisis lebih lanjut data yang relevan dengan studi ini.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 1 Distribusi Frekuensi

Interval	Work Life Balance (X1)			Beban Kerja (X2)			Retensi Karyawan (Y)		
	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket
10-17	-	-	STS	-	-	STS	-	-	STS
18 - 25	-	-	TS	-	-	TS	-	-	TS
26 - 33	5	7,812%	N	4	6,25%	N	4	6,25%	N
34 - 41	16	25%	S	22	34,375%	S	15	23,43%	S
42 - 50	43	67,18%	SS	38	59,375%	SS	45	70,31%	SS
Total	64	100%		64	100%		64	100%	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang tersedia, pada variabel *Work Life Balance* (X1), terdapat 7,812% responden yang memberikan tanggapan netral (5 orang), 25% responden memberikan tanggapan setuju (16 orang) dan 67,18% responden memberikan tanggapan sangat setuju (43 orang). Untuk variabel Beban Kerja (X2), 6,25% responden menyatakan netral (4 orang), 34,375% responden menyatakan setuju (22 orang) dan 59,375% responden menyatakan sangat setuju (38 orang). Sedangkan untuk Variabel Retensi Karyawan (Y), 6,25% responden memberikan jawaban netral (4 orang), 23,43%

responden memberikan jawaban setuju (15 orang), dan 70,31% responden memberikan jawaban sangat setuju (45 orang).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,523	3,918		3,707	<,001
Work Life Balance	0,037	0,085	0,043	0,436	0,665
Beban Kerja	0,626	0,087	0,710	7,192	<,001

a. Dependent Variabel : Retensi Karyawan

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2024

Merujuk pada hasil uji yang tersaji di tabel 2, maka persamaan regresinya adalah :
 $\hat{Y} = 14,523 + 0,037 X1 + 0,626 X2$

Hasil analisis persamaan ini menunjukkan jika *Work Life Balance* dan Beban Kerja memiliki efek positif terhadap Retensi Karyawan. Jika seorang karyawan tidak memiliki *Work Life Balance* dan mempunyai Beban Kerja yang sangat rendah atau sama dengan nol maka kemungkinan mereka akan tetap menjadi karyawan (Retensi Karyawan) adalah sebesar 14,523. Kemungkinan Retensi Karyawan bisa bertambah sebesar 0,037 seiring dengan kenaikan satu satuan di variabel *Work Life Balance* dan sebesar 0,626 seiring dengan kenaikan satu satuan di variabel Beban Kerja. Dengan demikian, bisa disimpulkan jika *Work Life Balance* lebih seimbang serta Beban Kerja mereka lebih ringan, maka lebih besar peluang mereka akan terus bekerja di perusahaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,885	0,783	0,776	2,653

a. Predictors : (Constant), *Work Life Balance*, Beban Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2024

Bersumber tabel 3, hasil uji determinasi dipengaruhi nilai R Square 0,783 atau 78,3%. Dapat disimpulkan jika *Work Life Balance* (X1) serta Beban Kerja (X2) berkontribusi sebesar 78,3% terhadap Retensi Karyawan (Y) dalam penelitian ini. Sedangkan 21,7% sisanya dipengaruhi

faktor lain yang tidak tercakup dalam variabel yang digunakan dalam studi ini.

Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Variabel	Thitung	Ttabel	Kondisi	Kesimpulan
Work Life Balance	0,165 (Sig. 0,870)	2,00	Thitung < Ttabel (0,870 > 0,05)	H ₀ diterima dan H ₁ ditolak
Beban Kerja	12,752 (Sig. 0,001)	2,00	Thitung > Ttabel (0,001 < 0,05)	H ₀ ditolak dan H ₂ diterima

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2024

Bersumberkan dari data yang tercantum pada tabel 4, nilai T hitung variabel *Work Life Balance* sebesar 0,165 dengan nilai signifikansi 0,870 artinya T hitung di studi ini lebih kecil dari T tabel ($0,165 < 2,000$) (H_0 yang diajukan diterima dan H_1 ditolak). Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan jika *Work Life Balance* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Nilai T hitung variabel Beban Kerja sebesar 12,752 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 artinya T hitung di studi ini lebih besar dari T tabel ($12,752 > 2,000$) (H_0 yang diajukan ditolak dan H_2 diterima). Maka dari itu, Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.

Uji f

Tabel 5 Hasil Uji F

ANNOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1547,014	2	773,507	109,929	<,001
Residual	429,220	61	7,036		
Total	1976,234	63			
a. Dependent Variabel : Retensi Karyawan					
b. Predictors : (Constant), <i>Work Life Balance</i> , Beban Kerja					

Sumber : Data yang diolah SPSS 30, 2024

Berdasarkan tabel ANOVA diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ serta F hitung pada penelitian ini lebih besar dari F tabel ($109,929 > 3,15$). Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Maka dari itu, bisa disimpulkan jika *Work Life Balance* dan Beban Kerja berpengaruh simultan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan

Bersumberkan hasil yang diperoleh dari uji-t H_1 ditolak, yakni variabel *Work Life Balance* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Meskipun *Work Life Balance* umumnya dipandang penting di manajemen sumber daya manusia, dalam kasus PT. Bukit Asam Tbk variabel ini ternyata tidak secara langsung mempengaruhi Retensi Karyawan. Hal ini mengindikasikan jika perusahaan mungkin memiliki mekanisme Retensi yang lebih kompleks, dimana faktor-faktor lain yang tidak tercakup di studi ini lebih dominan dalam mempengaruhi Retensi Karyawan.

Hasil yang diperoleh di studi ini serupa dengan studi yang dilaksanakan oleh (Hassan *et al.*, 2022) dan (Widiani & Mas'ud, 2023) dimana *Work Life Balance* tidak mempengaruhi Retensi Karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Bersumberkan hasil yang diperoleh pada uji-t yang tersaji pada tabel 4 H_2 diterima, yaitu variabel Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Beban Kerja yang tidak proposional bisa berdampak langsung pada keputusan karyawan untuk terus bertahan di perusahaan. Sebuah perusahaan memiliki lebih banyak kemungkinan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia jika beban kerjanya didistribusikan secara merata dan seimbang.

Hasil yang diperoleh di studi ini serupa dengan studi yang dilaksanakan oleh (Lestari *et al.*, 2024) dan (Purba & Arnida Pohan, 2024) dimana Beban Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Retensi Karyawan

Bersumberkan hasil yang diperoleh pada uji-f yang tersaji pada tabel 5 H_3 diterima yaitu *Work Life Balance* dan

Beban Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Signifikannya pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan mengindikasikan jika Retensi Karyawan ialah hasil interaksi dinamis *Work Life Balance* dengan Beban Kerja yang dihadapi. Meskipun di pengujian parsial *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan Beban Kerja, kedua variabel tersebut mampu memberi kontribusi yang bermakna bagi perusahaan sebagai upaya mempertahankan karyawan.

Hasil yang diperoleh di studi ini serupa dengan studi yang dilaksanakan oleh (Suprpto *et al.*, 2024) dan (Fauziah *et al.*, 2024) dimana *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan mempengaruhi Retensi Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersumber hasil penelitian serta analisis terhadap masing-masing variabel, maka bisa disimpulkan:

1. *Work Life Balance* tidak mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Hal ini mengungkapkan jika *Work Life Balance* tidak memiliki peran dalam mempengaruhi Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
2. Beban Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Hal ini mengungkapkan jika Beban Kerja memiliki peran dalam mempengaruhi Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.
3. *Work Life Balance* dan Beban Kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk. Hal ini mengungkapkan jika *Work Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan memiliki peran dalam

mempengaruhi Retensi Karyawan di PT. Bukit Asam Tbk.

Saran

1. Mendistribusikan beban kerja secara proporsional melalui perencanaan dan alokasi sumber daya yang adil untuk mengurangi tekanan kerja karyawan sekaligus meningkatkan kepuasan dan retensi tenaga kerja.
2. Mengintegrasikan kebijakan *Work-Life Balance* ke dalam sistem manajemen beban kerja guna menciptakan dampak positif terhadap produktivitas dan loyalitas karyawan.
3. Menerapkan sistem pemantauan dan umpan balik yang terintegrasi untuk secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi tantangan terkait beban kerja, serta mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambrose, D., Nazri, M., Khin, E. W. S., & Teng, L. S. (2020). The relationship between work-life balance and employees retention among employees at Klang Valley Area in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research*, 2(5), 424–426.
- Dr. Nisar Muhammad, Dr. Anjum Ihsan, & Dr. Kauser Hayat. (2021). Effect of Workload and Job Stress on Employee Turnover Intention: A Case Study of Higher Education Sector of Khyber Pakhtunkhwa. *Journal of Business & Tourism*, 7(1), 51–64. <https://doi.org/10.34260/jbt.v7i1.223>
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB*, 8(2), 122–122. <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
- Fatimah, T., & Gunawan, A. W. (2023). Analisis Pengaruh Work Life Balance

- Dan Person Job Fit Terhadap Affective Organizational Commitment. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 17(1), 75–89. <https://doi.org/10.32815/jibeka.v17i1.1296>
- Fauziah, N., Fairus, S. F., & Dwianto, A. S. (2024). Peran Penting Work Life Balance dan Kompensasi dalam Employee Retention: Studi Karyawan Generasi Z di Unit Kantor Cabang BRI Lenteng Agung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 3306–3317. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1995>
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- Herlita, M., & Nurulrahmatia, N. (2020). JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen. Analisis Pengaruh Faktor Fundamental Terhadap Harga Saham Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Lq-45 Periode 2015 - 2020*, 11(2), 86–103.
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Khoirunnisa, S., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2024). Pengaruh Supportive Work Environment, Work-Life Balance, Dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan (Survey Terhadap Karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4), 9112–9121. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10847>
- Kuancintami, A., & Heryjanto, A. (2023). Increase Employee Retention: Impact Work-Life Balance, Meaningful Work, and Job Satisfaction Towards Turnover Intention. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1099–1113. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.920>
- Lestari, L. W., Rahayu, Y., & Permana, A. S. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. XYZ. *ECo-Buss*, 6(3), 1007–1020. <https://doi.org/10.32877/eb.v6i3.756>
- Mairaj, S. M., Hasnain, S. M., Hasan, A., Khan, L. M., Batool, S., Fatima, A., Ilyas, J., & Khan, ajiha A. (2018). Anti-fatigue Mats. *Occupational Health and Safety (OSH)*, 13(3), 4. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/mats.html>
- Maulia, R. I., Situmorang, B. B., Raya, S. C., & Sukma, A. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 92–108. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=l8OI8E0AAAAJ&citation_for_view=l8OI8E0AAAAJ:Se3iqnhoufwC
- Mering, L., Tunjang, H., & Toendan, R. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Mediasi Di Pt. Hutan Sawit Lestari, Kotawaringin Timur, Kal-Teng. *Ekonomi Dan Bisnis*, 17(9), 2151–2162.
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect of work stress, workload, and job satisfaction in employees' turnover intention perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh

- Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1), 96–103.
- Pasla, P., Aseptia, U., Widyaningrum, S., Pramesti, M., & Wicaksono, S. (2021). The Effect of Work from Home and Work Load on Work-Life Balance of Generation X and Generation Y Employees. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies*, 3(2), 220–224.
<https://doi.org/10.32996/jefas.2021.3.2.21>
- Purba, E. M., & Arnida Pohan, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Berlian Eka Sakti Tangguh (Pt. Best). *Jurnal Widya*, 5(1), 120–134.
<https://doi.org/10.54593/awl.v5i1.231>
- Reiningsih Reke, F., Kasim Moenardy, K., & Struce Andrryani, dan. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Kristal Hotel Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1), 216–226.
- Sailatha, G., & Swathi, D. R. S. V. R. (2022). Impact of Work Life Balance towards job satisfaction and employee retention: Study of Miliennial employees in Vijayawada city, Andhra Pradesh. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6), 10542–10550. <http://journalppw.com>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shah, S. M., Noranee, S., Munir, Z. A., Noranee, S., Shahrudin, S., & Mujanah, S. (2024). *The Influence of Work-Life Balance, Workload and Work Environment on Burnout among Teachers in Melaka Tengah District, Malaysia*. 16(1), 137–152.
- Suprpto, J. C., Marshanda, P., Nandela, F. B., & Siddiq, D. M. (2024). *The Impact Of Work-Life Balance, Work Safety, And Workload On Employee Retention In Indonesia's Port Industry*. 4(1), 631–638.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–99.
<https://doi.org/10.24052/jbrmr/v14is03/art-09>
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Kepsindo Indra Utama Padang. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 1–10.
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.3>
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (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*, 12(4), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jme>

Halaman Kosong