

ISSN (ONLINE) 2598-9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Table Of Contents

<b>Journal Cover</b> .....	1
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact .....	5
Cite this article.....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title .....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	7

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 2 (2026): May  
DOI: 10.21070/ijler.v21i2.1559

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Employee Retention Aligns with Training Culture and Work Life Balance: Retensi Karyawan Selaras Dengan Pelatihan Budaya dan Work Life Balance**

**Indah Afiyah, 2261271003@triatmamulya.ac.id (\*)**

*Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia*

**Made Dwipa Negara, dwipa.negara@triatmamulya.ac.id**

*Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia*

**Komang Sudarsana, komang.sudarsana@triatmamulya.ac.id**

*Program Studi Manajemen K.Jembrana, Universitas Triatma Mulya, Indonesia*

(\*) Corresponding author

**Abstract**

**General Background:** Employee retention is essential for maintaining workforce stability and organizational sustainability. **Specific Background:** This study examines permanent employees in a seafood processing company with physically demanding work characteristics. **Knowledge Gap:** Prior studies mostly examined job training, organizational culture, and work-life balance separately or in different sectors. **Aims:** This study analyzes the partial and simultaneous relationships between job training, organizational culture, work-life balance, and employee retention. **Results:** Using questionnaires from 32 permanent employees and multiple linear regression, the findings show that job training, organizational culture, and work-life balance have positive and significant relationships with employee retention, both partially and simultaneously. **Novelty:** This study integrates three human resource factors in a seafood processing work context. **Implications:** Companies should strengthen training, supportive culture, and balanced work arrangements to maintain employee loyalty and long-term retention.

**Highlights**

- Job training supports employee loyalty through improved competence and confidence.
- Organizational culture creates a comfortable workplace through teamwork and communication.
- Balanced work arrangements reduce fatigue and support longer employee commitment.

**Keywords**

Employee Retention; Job Training; Organizational Culture; Work Life Balance; Human Resource Management

Published date: 2026-05-20

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi, karena manusia merupakan penggerak utama dalam menjalankan semua kegiatan kerja perusahaan. Meskipun perusahaan didukung oleh modal, teknologi, dan sistem operasional yang memadai, semua sumber daya tersebut tidak akan bisa dimanfaatkan secara maksimal tanpa peran sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan komitmen yang baik. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang strategis yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif serta kelangsungan usaha bisa terjaga dalam jangka panjang.

Menurut [1] sumber daya manusia dianggap sebagai komponen penting perusahaan karena memiliki peranan langsung dalam mencapai kesuksesan organisasi dalam meraih tujuan yang sudah ditentukan [1]. Untuk memastikan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan secara konsisten memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, diperlukan pengaturan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu indikator keberhasilan dari pengelolaan ini adalah sejauh mana perusahaan mampu mempertahankan karyawan agar terus bekerja dan memberikan kontribusi secara berkelanjutan [2].

Industry pengolahan hasil laut berperan penting dalam perekonomian Indonesia karena menyediakan pangan bergizi, menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan nilai tambah hasil perikanan. Kabupaten Jember menjadi salah satu daerah dengan potensi besar di sektor lain karena banyak masyarakat pesisir bergantung pada perikanan dan pengolahan hasil laut sebagai mata pencaharian.

Salah satu perusahaan di bidang tersebut adalah PT Indocitra Jaya Samudera yang telah beroperasi lebih dari sepuluh tahun dan bekerja sama dengan nelayan local sebagai pemasok bahan baku, kehadiran perusahaan turut mendukung ekonomi masyarakat pesisir. Dalam pengelolaan SDM, perusahaan memiliki karyawan tetap, harian, dan Borongan dengan total 295 karyawan pada tahun 2025.

**Tabel 1.** Data Jumlah Karyawan PT Indocitra Jaya Samudera Tahun 2025

No	Jenis Karyawan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Tetap	23	9	32
2	Harian	76	18	94
3	Borongan	65	104	169
Total		164	131	295

Sumber: Data Karyawan PT Indocitra Jaya Samudera (2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai di PT Indocitra Jaya Samudera adalah karyawan dengan sistem borongan, diikuti oleh karyawan harian dan juga karyawan tetap. Walaupun jumlah karyawan tetap lebih sedikit dibandingkan dengan kategori karyawan lainnya, karyawan tetap memiliki peran yang penting karena memiliki hubungan kerja yang berkelanjutan, terikat langsung dengan regulasi perusahaan, serta mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang lebih konsisten. Oleh karena itu, fokus dari penelitian ini adalah pada karyawan tetap karena dianggap paling relevan untuk menggambarkan keadaan retensi karyawan di PT Indocitra Jaya Samudera.

Dalam mengelola tenaga kerja, terutama pada industri pengolahan hasil laut, perusahaan perlu melakukan lebih dari sekadar merekrut karyawan. Tetapi juga harus mampu mempertahankan karyawan yang telah dimiliki. Salah satu faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah retensi karyawan. Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan tetap bekerja dan terus berkontribusi dalam jangka waktu yang lama [2]. Di dalam penelitian ini, retensi karyawan diposisikan sebagai variabel terikat (Y) karena menunjukkan seberapa baik perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Retensi karyawan tidak hanya terlihat dari rendahnya angka keluar masuknya karyawan, melainkan juga tercermin melalui loyalitas, keterikatan emosional, dan komitmen karyawan untuk terus bertahan dan berkembang bersama perusahaan.

Fenomena yang terjadi di PT Indocitra Jaya Samudera menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir, tingkat pergantian karyawan tetap masih tergolong rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan berhasil dalam mempertahankan karyawan tetapnya, meskipun industri pengolahan hasil laut memiliki sifat pekerjaan fisik yang cukup berat dan berpotensi menyebabkan kelelahan kerja. Fenomena ini menarik untuk diteliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat retensi karyawan tetap di perusahaan.

Penelitian ini menggunakan Social Exchange Theory sebagai grand theory untuk menjelaskan retensi karyawan. Teori ini menyatakan bahwa loyalitas dan keinginan karyawan untuk bertahan muncul dari hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan perusahaan. Karyawan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi ketika merasa diperlakukan adil, didukung, dan diperhatikan oleh perusahaan.

Retensi karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor internal perusahaan, salah satunya pelatihan kerja. Pelatihan yang memadai dapat meningkatkan kemampuan, kepercayaan diri, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan [3]. Selain itu, budaya organisasi yang positif, seperti kebersamaan, keterbukaan, dan saling menghargai, mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memperkuat keterikatan karyawan dengan organisasi [4].

Factor lain yang memengaruhi retensi adalah work life balance. Pada industry dengan tuntutan kerja tinggi seperti pengolahan hasil laut, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan stress, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan [5].

Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, dan work-life balance memiliki peran penting dalam memengaruhi retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [2] dengan judul Analisis Pengaruh Praktik Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Tingkat Stres terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan di Indonesia menunjukkan bahwa work-life balance berdampak positif dan signifikan pada retensi karyawan [6]. Temuan dari penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi akan mengalami tingkat stres yang lebih rendah serta merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [3] dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Retensi Karyawan di BATTQA Hotel Palembang [7]. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Suasana kerja yang menghargai nilai-nilai kebersamaan, keterbukaan, dan dukungan di antara karyawan telah terbukti meningkatkan kenyamanan dalam bekerja serta memperkuat loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Penelitian Setyaningrum dan Ismanto tahun 2025 berjudul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karis dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Quality Control PG Trangkil menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [8]. Pelatihan yang terarah mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kepercayaan diri karyawan sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan dan berkembang bersama perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, pelatihan kerja, budaya organisasi, dan work life balance terbukti memengaruhi retensi karyawan. Namun, penelitian ini memiliki perbedaan dengan studi sebelumnya. Penelitian [2] ditujukan untuk sektor perbankan [6], sedangkan penelitian [3] berkaitan dengan sektor perhotelan [7], sedangkan penelitian [4] dilakukan di industri manufaktur gula [8]. Sementara itu, penelitian kali ini berfokus pada sektor industri pengolahan hasil laut, yang memiliki karakteristik pekerjaan fisik yang lebih berat, sistem kerja yang tergantung pada pasokan dari nelayan, dan adanya dominasi tenaga kerja harian serta borongan.

Selain itu, penelitian terdahulu hanya mengkaji satu atau dua variabel secara terpisah, sedangkan, penelitian ini mengkaji tiga variabel sekaligus, yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, dan work-life balance terhadap retensi karyawan tetap. Perbedaan fokus penelitian, jenis industri, serta kombinasi variabel inilah yang menciptakan celah penelitian dan menunjukkan pentingnya melakukan penelitian ini.

Berdasarkan hasil observasi dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, serta dukungan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, dan work-life balance merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan. Retensi karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan kelangsungan operasional, stabilitas tenaga kerja, serta efisiensi biaya.

## METODE

### A. Rancangan Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Indocitra Jaya Samudera, perusahaan yang berlokasi di Jalan Gatot Kaca, Dusun Ketapang, Desa Pengambangan, Kecamatan Negara, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali.

#### 2. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan berlangsung selama enam bulan, yaitu mulai dari November 2025 hingga April 2026.

### B. Identifikasi Variabel

#### 1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), Work-Life Balance (X<sub>3</sub>).

#### 2. Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan (Y).

### C. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 2.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan	Skala
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> ) [9].	1. Tujuan pelatihan	1. Pelatihan memiliki tujuan yang jelas	1. Tujuan pelatihan yang diberikan kepada saya jelas dan terarah.	Skala Likert 1-5
	2. Materi pelatihan	2. Materi pelatihan relevan dengan pekerjaan	2. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.	
	3. Metode pelatihan	3. Metode pelatihan		

	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Evaluasi pelatihan</li> <li>5. Penerapan hasil pelatihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Evaluasi hasil pelatihan</li> <li>5. Penerapan hasil pelatihan di tempat kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Metode pelatihan mudah dipahami.</li> <li>4. Perusahaan melakukan evaluasi setelah pelatihan selesai.</li> <li>5. Saya mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan saya.</li> </ol>	
Budaya Organisasi (X2) [3].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan pengambilan resiko</li> <li>2. Orientasi terhadap hasil</li> <li>3. Orientasi terhadap orang</li> <li>4. Kerja sama tim</li> <li>5. Stabilitas dan konsisten</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan untuk berinovasi</li> <li>2. Fokus pada pencapaian hasil</li> <li>3. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan</li> <li>4. Tingkat kerja sama tim</li> <li>5. Konsistensi nilai organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisasi mendorong saya untuk berinovasi dalam bekerja.</li> <li>2. Organisasi fokus pada pencapaian hasil kerja.</li> <li>3. Organisasi memperhatikan kesejahteraan karyawan.</li> <li>4. Hubungan kerja antar rekan kerja berlangsung dengan baik.</li> <li>5. Nilai dan budaya organisasi konsisten diterapkan.</li> </ol>	Skala Likert 1-5
Work-Life Balance (X3) [10].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu untuk diri sendiri dan keluarga</li> <li>2. Kepuasan terhadap pembagian waktu</li> <li>3. Kesehatan mental dan fisik</li> <li>4. Kepuasan terhadap dukungan organisasi</li> <li>5. Kemampuan mengelola konflik peran</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki waktu cukup untuk diri sendiri dan keluarga</li> <li>2. Puas dengan pembagian waktu antara kerja dan kehidupan pribadi</li> <li>3. Kondisi fisik dan mental seimbang</li> <li>4. Organisasi mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi</li> <li>5. Mampu mengelola konflik peran antara kerja dan kehidupan pribadi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya memiliki waktu yang cukup untuk diri sendiri dan keluarga.</li> <li>2. Saya puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.</li> <li>3. Kesehatan fisik dan mental saya seimbang.</li> <li>4. Organisasi mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi saya.</li> <li>5. Saya mampu mengatur konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.</li> </ol>	Skala Likert 1-5
Retensi Karyawan (Y) [11].	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Loyalitas terhadap perusahaan</li> <li>2. Komitmen untuk bertahan</li> <li>3. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>4. Keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi</li> <li>5. Hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan dan loyalitas terhadap perusahaan</li> <li>2. Komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan</li> <li>3. Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>4. Keterlibatan dalam kegiatan perusahaan</li> <li>5. Hubungan positif dengan rekan kerja dan atasan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya loyal terhadap perusahaan.</li> <li>2. Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan.</li> <li>3. Saya puas dengan pekerjaan yang saya jalani.</li> <li>4. Saya aktif terlibat dalam kegiatan perusahaan.</li> <li>5. Hubungan saya dengan rekan kerja dan atasan baik dan harmonis</li> </ol>	Skala Likert 1-5

## D. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Pada penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung lingkungan kerja dan kegiatan karyawan di PT Indocitra Jaya Samudera, khususnya terkait pelatihan kerja, penerapan budaya organisasi, serta keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

### 2. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data secara langsung dari karyawan mengenai pelatihan kerja, budaya organisasi, work-life balance, dan retensi karyawan.

### 3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh berbagai informasi pendukung yang tidak diperoleh melalui kuesioner maupun observasi langsung.

## E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2), work-life balance (X3), dan retensi karyawan (Y). Sebagaimana diuraikan dalam Tabel 2 Definisi Operasional Variabel, setiap variabel dijelaskan dalam berbagai indikator dan pernyataan.

## F. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

#### a. Data Kuantitatif

Menurut [5], data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung atau dinyatakan sebagai angka. Survei, kuesioner, dan hasil perhitungan statistik merupakan contoh alat penelitian terstruktur yang biasanya digunakan untuk mengumpulkan data ini [12].

#### b. Data kualitatif

[5] mendefinisikan data kualitatif sebagai informasi yang menggambarkan makna, opini, persepsi, atau deskripsi suatu fenomena, alih-alih data dalam bentuk angka. Biasanya, catatan lapangan, observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kualitatif [12].

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2025), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, yaitu pihak-pihak yang menjadi objek penelitian [13]. Data ini dikumpulkan oleh peneliti melalui prosedur khusus seperti penyebaran kuesioner, wawancara, atau observasi langsung.

#### b. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2025), data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, bukan langsung oleh peneliti [13]. Data ini biasanya berupa dokumen organisasi, laporan tahunan, data arsip perusahaan, publikasi ilmiah, maupun literatur yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal nasional, hasil penelitian terdahulu, laporan perusahaan, dan sumber daring yang berkaitan dengan variabel pelatihan kerja, budaya organisasi, work-life balance, serta retensi karyawan.

## G. Teknik Pengumpulan Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah semua karyawan PT Indocitra Jaya Samudera, termasuk karyawan tetap, karyawan harian, dan karyawan borongan. Pemilihan populasi tersebut dipilih karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu pelatihan kerja, budaya organisasi, work-life balance, dan retensi karyawan

### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, yang dijadikan responden hanyalah karyawan tetap PT Indocitra Jaya Samudera, karena dianggap paling memahami sistem pelatihan, penerapan budaya organisasi, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap retensi karyawan. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan tetap, yang terdiri dari 23 karyawan laki-laki dan 9 karyawan perempuan.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut [6] [12].

#### b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha melalui program SPSS versi 22. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70, yang berarti instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi.

## c. Uji Heteroskedestisida

Menurut [6], uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual antar satu pengamatan dengan pengamatan lainnya [12].

## 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut [6], analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen [12].

## 4. Uji F (Simultan / Kelayakan Model)

Menurut [6], uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen [12].

## 5. Uji t (Parsial)

Menurut [6], uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial [12].

## I. Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data digunakan untuk mengatur dan menampilkan hasil penelitian agar mudah dipahami. Dalam penelitian ini, data disajikan secara deskriptif kuantitatif menggunakan SPSS versi 22 for Windows dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram, serta didukung uraian naratif. Penyajian dilakukan secara jelas, tepat, dan relevan untuk menggambarkan hubungan antara pelatihan kerja, budaya organisasi, work-life balance, dan retensi karyawan di PT Indocitra Jaya Samudera.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan [14].

Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang baik akan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pelatihan kerja juga mencerminkan perhatian perusahaan terhadap pengembangan karyawan, sehingga menimbulkan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setiyaningrum & Ismanto, 2025) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [8]. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

Secara teoritis, pelatihan kerja bertujuan meningkatkan pengetahuan, dan sikap kerja agar karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang berkelanjutan juga dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dalam konteks PT Indocitra Jaya Samudera, pelatihan kerja dibuktikan karena pekerjaan yang dilakukan membutuhkan keterampilan khusus. Dengan adanya pelatihan yang baik, karyawan dapat bekerja lebih optimal dan merasa lebih nyaman, sehingga meningkatkan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Pelatihan yang paling dibutuhkan oleh karyawan pada perusahaan ini antara lain pelatihan teknis operasional, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pelatihan penggunaan peralatan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Karyawan yang memahami prosedur kerja dengan baik akan merasa lebih aman, percaya diri, dan mampu mengurangi kesalahan kerja. Kondisi tersebut secara langsung meningkatkan kenyamanan kerja dan memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Dengan demikian, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [15].

### B. Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui kerja sama, saling menghargai, dan komunikasi yang baik, sehingga meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kholila et al., 2025) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [7]. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kenyamanan kerja dan mempertahankan karyawan.

Secara teoritis, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk identitas organisasi dan mempererat keterikatan karyawan.

Dalam konteks PT Indocitra Jaya Samudera, budaya organisasi yang baik menciptakan hubungan kerja yang harmonis melalui kerja sama tim, disiplin, dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, sehingga meningkatkan kenyamanan dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Hubungan kerja yang saling mendukung membuat karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kedekatan emosional dengan perusahaan. Selain itu, budaya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan juga mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [16].

## C. Pengaruh Work-Life Balance (X<sub>3</sub>) terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan.

Work-life balance menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kondisi ini akan membuat karyawan merasa nyaman dan tidak mudah meninggalkan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawan tahun 2025 yang menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [17]. Secara teoritis, work life balance merupakan kemampuan individu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mendukung Kesehatan fisik, mental, dan produktivitas kerja.

Dalam konteks PT Indocitra Jaya Samudera, work life balance menjadi penting karena pekerjaan memiliki tuntutan fisik yang tinggi. Pembagian waktu kerja yang teratur, kesempatan beristirahat, dan waktu bersama keluarga membantu karyawan bekerja lebih optimal, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan kenyamanan dan keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Dengan demikian, work life balancer terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [18].

## D. Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Work-Life Balance (X<sub>3</sub>) terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Work-Life Balance (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT Indocitra Jaya Samudera. Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti pelatihan kerja, budaya organisasi, dan work life balance secara simultan berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi beberapa factor yang saling mendukung. Pelatihan kerja meningkatkan kemampuan dan rasa dihargai, budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sedangkan work life balance membantu mengurangi stress kerja. Ketiga factor tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan [19].

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan perusahaan didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika perusahaan memberikan dukungan melalui pelatihan kerja, menciptakan budaya organisasi yang baik, serta memperhatikan keseimbangan kehidupan karyawan, maka karyawan akan memberikan balasan dalam bentuk loyalitas, komitmen, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Gayatri et al., 2024) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan [3].

Dalam konteks PT Indocitra Jaya Samudera, ketiga variabel tersebut menjadi sangat penting karena karakteristik pekerjaan yang memiliki tuntutan fisik cukup tinggi. Pelatihan kerja membantu meningkatkan keterampilan karyawan, budaya organisasi menciptakan suasana kerja yang nyaman, dan work-life balance membantu menjaga kondisi fisik serta mental karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan merasa betah dan memilih untuk tetap bertahan. Secara praktis, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan lapangan, memperkuat budaya kerja sama dan komunikasi antarpegawai, serta memberikan pengaturan jam kerja dan waktu istirahat yang lebih seimbang. Jika ketiga aspek tersebut diterapkan secara berkelanjutan, maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, meningkatkan kepuasan kerja, serta menekan tingkat turnover karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak hanya berkaitan dengan faktor finansial, tetapi juga dipengaruhi oleh perhatian perusahaan terhadap pengembangan kompetensi, kenyamanan lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja, budaya organisasi, dan work-life balance secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama sebagai strategi dalam meningkatkan dan mempertahankan retensi karyawan secara berkelanjutan [20].

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi dan work-life balance terhadap retensi karyawan tetap pada PT Indocitra Jaya Samudera, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan pada retensi karyawan tetap di PT Indocitra Jaya Samudera. Semakin baik pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat retensi karyawan tetap.
2. Pengujian parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan tetap. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.
3. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa work-life balance (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi

- retensi karyawan tetap. Keseimbangan antara pekerjaan pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti berperan dalam meningkatkan kenyamanan kerja, sehingga karyawan cenderung bertahan lebih lama.
4. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan work-life balance (X3) secara bersama-sama memengaruhi secara signifikan terhadap retensi karyawan tetap di PT Indocitra Jaya Samudera.
  5. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak. Hal tersebut ditunjukkan oleh terpenuhinya asumsi klasik, yaitu data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolineartias dan heteroskedastisitas, serta instrument penelitian yang valid dan reliabel.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh pengembangan kompetensi, budaya organisasi, dan work life balance. Oleh karena itu, PT Indocitra Jaya Samudera perlu meningkatkan pelatihan kerja, membangun budaya kerja yang positif, dan menerapkan work life balance yang efektif untuk menjaga loyalitas, kenyamanan kerja, serta keberlangsungan sumber daya manusia perusahaan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak PT Indocitra Jaya Samudera atas izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian, serta kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan artikel ini.

## References

- [1] A. P. Setyoningrum and M. A. F. Abdullah, "Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi," *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 2, no. 6, pp. 397–405, 2024.
- [2] E. C. Pratiwi and M. Hariani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Retensi Karyawan di Industri Jasa," *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, vol. 4, no. 2, pp. 563–568, 2023, doi: 10.47065/jtear.v4i2.1012.
- [3] N. P. D. R. Gayatri, P. Y. Wijaya, and P. S. Hartati, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan di PT. Karya Safari, Denpasar," *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Perpajakan*, 2024. [Online]. Available: <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4339>
- [4] M. Susilawati and N. M. D. Ayu, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan," *Journal Manager*, vol. 7, no. 2, pp. 45–55, 2021.
- [5] I. G. N. A. Putra, "Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Retensi Karyawan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 10, no. 1, pp. 72–84, 2023.
- [6] M. Susilawati, "Analisis Pengaruh Praktek Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Tingkat Stres terhadap Retensi Karyawan di Industri Perbankan di Indonesia," *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, vol. 6, no. 1, pp. 189–199, 2024, doi: 10.31539/budgeting.v6i1.10984.
- [7] S. L. Kholila, H. Halin, and F. Afriyani, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Retensi Karyawan BATIQA Hotel Palembang," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, vol. 8, no. 2, pp. 145–154, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/18565>
- [8] E. N. Setiyaningrum and F. Ismanto, "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan Quality Control PG Trangkil," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 22, no. 3, pp. 637–647, 2025. [Online]. Available: <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika>
- [9] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th ed. London: Kogan Page, 2023.
- [10] N. Fathin, M. Alimudin, and R. Hakim, "Indikator Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan," *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia*, vol. 7, no. 2, pp. 45–56, 2025.
- [11] N. Widiani and F. Mas'ud, "Analisis Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan," *Jurnal Human Resource Development*, vol. 5, no. 2, pp. 100–112, 2023.
- [12] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [13] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2025.
- [14] U. Hanifah, A. L. Haziroh, V. Oktavia, and M. E. S. Wibowo, "Dampak Pelatihan dan Pengembangan, Kepuasan Kerja dan Job Performance terhadap Retensi Karyawan pada PT. Kartika Polaswati Mahardika," *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, vol. 4, no. 1, pp. 6928–6942, 2024. [Online]. Available: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- [15] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- [16] R. Hidayat and A. Syarif, "Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja dan Retensi Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 8, no. 4, pp. 221–230, 2022.
- [17] R. J. Darmawan, "Pengaruh Budaya Kerja dan Work-Life Balance terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Startup," *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, vol. 4, no. 4, pp. 6891–6900, 2025.
- [18] N. Susilawati, "Work-Life Balance dan Pengaruhnya terhadap Retensi Karyawan," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, vol. 6, no. 1, pp. 45–53, 2023.
- [19] R. G. Widi, "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Retensi Karyawan dengan Keterikatan sebagai Variabel Mediasi pada CV Marga Utama Denpasar," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, vol. 10, no. 2, pp. 77–86, 2023.
- [20] G. V. Wijaya and H. Iskandar, "Pengaruh Program Pelatihan terhadap Retensi Karyawan di Hotel Alila," *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 2024.