
ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP RETENSI KARYAWAN

Dian Septianti^{1)*}, Nyayu Khairani Putri²⁾, Ajeng Dwi Lestari³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti, Palembang, Sumatera Selatan

Email : dian_septianti@univ-tridianti.ac.id^{1*}, nyayukhairani@yahoo.com²

ABSTRACT

The increasingly competitive industry demands companies to retain their best talent through effective employee retention strategies. This study aims to analyze in depth the influence of work-life balance, physical work environment, and non-physical work environment on employee retention through a theoretical approach and literature review. The method used is descriptive qualitative with data collection techniques in the form of library research on various relevant literature. The results of the analysis indicate that work-life balance is an important factor in creating employee psychological comfort. In addition, an ergonomic physical work environment and a supportive non-physical work environment such as harmonious working relationships and effective communication have been shown to play a significant role in increasing employee loyalty and reducing employee turnover intention. Overall, optimal integration between work-life balance, physical work environment, and non-physical work environment is the key to organizational success in creating a sustainable employee retention strategy.

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

ABSTRAK

Adanya persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan talenta terbaiknya melalui strategi retensi karyawan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap retensi karyawan melalui pendekatan teoritis dan kajian literatur. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa studi pustaka (*library research*) terhadap berbagai literatur yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan psikologis karyawan. Selain itu, lingkungan kerja fisik yang ergonomis serta lingkungan kerja non-fisik yang suportif seperti hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif terbukti berperan signifikan dalam meningkatkan loyalitas serta menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Secara keseluruhan, integrasi yang optimal antara *work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menciptakan strategi retensi karyawan yang berkelanjutan.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Retensi Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan yang sangat cepat dalam lingkungan bisnis pada era modern saat ini, telah meningkatkan tingkat persaingan di dunia kerja. Persaingan tidak hanya terjadi di antara para pencari kerja, tetapi juga antar organisasi yang saling berkompetisi

untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas (Asri, 2021).

Bagi perusahaan, mempertahankan karyawan yang memiliki potensi tinggi menjadi hal yang sangat penting, karena hal ini dianggap lebih efisien dibandingkan harus merekrut karyawan baru yang dapat

menimbulkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen dan seleksi.

Setelah berhasil memperoleh karyawan terbaik, perusahaan kemudian akan melakukan berbagai strategi retensi agar karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi (Wicaksana, 2021). Perusahaan secara berkelanjutan berupaya mempertahankan karyawan berbakat dan memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Zainee & Puteh, 2020). Dimana, mempertahankan karyawan berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan merupakan harta yang tidak tampak (*intangible asset*) yang tak ternilai bagi suatu perusahaan.

Tantangan pada era globalisasi yang berbasis teknologi dan pengetahuan adalah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang kompetitif bagi setiap perusahaan agar tetap mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Hal ini juga berkaitan dengan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan potensi tinggi.

Adapun tantangan tersebut adalah retensi karyawan, bagaimana perusahaan mengelola strategi untuk menjaga karyawan dalam organisasi dengan mengurangi niat karyawan untuk keluar dari Perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam jangka waktu lama dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dapat memberikan nilai tambah serta pengetahuan mengenai berbagai proses organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan retensi karyawan.

Menurut Fatima (2011) tingginya retensi karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan misi organisasi. Sumarni (2011) menyatakan bahwa tingginya retensi karyawan sangat dibutuhkan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, jika retensi karyawan rendah maka akan meningkatkan *employee turnover* sehingga mempunyai dampak negatif terhadap kinerja dan efektivitas perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dari retensi adalah untuk mencegah keluarnya karyawan yang memiliki keahlian dari organisasi, karena dapat memiliki efek buruk pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, dengan memelihara tingginya retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi, maka *turnover* menjadi rendah.

Work-life balance merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi organisasi dalam upaya mempertahankan karyawan, yang mengacu pada keseimbangan antara pekerjaan dan non pekerjaan. *Work-life balance* yang baik mengurangi stres dan burnout, dimana secara langsung meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu. Dimana kepuasan, rasa termotivasi dan rasa seimbang dalam hidup dianggap sebagai suatu indikator keberhasilan dalam keseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan.

Work-life balance membantu mencegah kejenuhan dalam bekerja, sehingga karyawan mampu menjaga produktivitasnya. Hal ini menjadi dasar penting dalam menentukan tingkat kepuasan serta retensi karyawan dalam suatu organisasi (Shockley, 2017).

Selain *work-life balance*, faktor lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan, karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan retensi karyawan. Hal ini dikarenakan apabila karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja maka dapat mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan.

Prasetya dan Suryono (2014) menyatakan bahwa tingkat retensi karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sutherland (2004) menyatakan bahwa faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi adalah lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), jenis lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik seperti lingkungan tempat kerja dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja. Rahmawanti dkk., (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik, secara fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang baik pada pekerjaan karyawan. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat

memberikan kesan menyenangkan, aman dan menentramkan.

Lingkungan kerja yang baik diperlukan perusahaan untuk menjaga karyawan agar tetap bertahan pada perusahaan. Hafanti dkk., (2015) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi atau meninggalkan organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Adapun kunci utama untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kinerja kerja sehingga karyawan merasa betah untuk berkerja dan dapat meningkatkan retensi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Darnika dan Sriathi (2019), Suta dan Ardana (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Sehingga secara bersama-sama *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan.

Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teoritis

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan suatu keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan setiap individu. Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang yang dapat mendukung meningkatnya kepuasan kerja terhadap suatu pekerjaan. Hutcheson, (2012) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya.

Program *work-life balance* yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

Work-life balance merupakan keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan pribadi seseorang. Dalam menyeimbangkan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keselarasan. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan. Keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan segala hal dalam kehidupan, pegawai harus mampu mengatur antara banyaknya kegiatan yang dilakukan dan perannya dalam kehidupan sehingga terjadi keharmonian atau minimnya konflik yang terjadi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah suatu tindakan seseorang yang berusaha

menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi nya.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2016).

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja, baik faktor fisik maupun non fisik yang mampu menciptakan suasana kondusif dan nyaman bagi karyawan serta bisa berpengaruh dalam menjalankan tugas. Suasana nyaman di lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan saat bekerja. Tingkat kenyamanan ini tentunya berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, pengalaman tidak nyaman di lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak serius, yaitu menurunnya motivasi kerja dan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada performa karyawan (Septianti dkk., 2025).

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat perlengkapan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2020) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal, dengan bekerja secara optimal maka akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan (Cahyani, E., & Septianti, D., 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya (2017).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (2011).

Lingkungan kerja non fisik, berkaitan erat dengan hubungan pekerja

dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Taiwo, 2010).

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan - hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan pada tempat dimana kita bekerja.

Lingkungan kerja non fisik yang dirancang dengan baik, ruang kerja yang nyaman, aman dan komunikasi yang efektif, akan meningkatkan retensi karyawan. Ini merupakan indikasi yang jelas bahwa lingkungan kerja sebenarnya memberikan kontribusi untuk retensi karyawan (Kwenin, 2013).

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dimana mengacu pada kebijakan untuk dapat mempertahankan dan mencegah karyawan yang ada dalam perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Tujuan retensi karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki oleh perusahaan selama mungkin karena karyawan yang berkualitas merupakan harta yang tidak tampak, tak ternilai bagi suatu perusahaan. Apabila karyawan yang berkualitas keluar maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Menurut Wright dan Bonett (2017), retensi bertujuan untuk menciptakan hubungan positif antara karyawan dan organisasi, sehingga karyawan merasa puas dan memiliki motivasi untuk tetap bekerja di tempat tersebut. Dengan meningkatnya retensi karyawan, maka perusahaan dapat mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan dan mempertahankan pengetahuan serta pengalaman yang berharga di dalam organisasi.

Srimulyani (2020), retensi karyawan diartikan sebagai usaha organisasi dalam mempertahankan karyawan suatu organisasi, dilihat pada beberapa strategi dan uji coba yang membuat karyawan bertahan di organisasi untuk periode yang terbilang lebih lama. Hidayat et al., (2020) mendefinisikan retensi karyawan adalah upaya sebuah organisasi untuk menjaga dan/ataupun menaikkan kesejahteraan fisik, batin, dan emosional karyawan supaya mereka tetap setia dan berkontribusi secara baik terhadap tujuan organisasi.

Retensi karyawan adalah salah satu cara yang dipakai oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan yang kompeten untuk tetap bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Zainee dan Puteh (2020) menyatakan bahwa retensi karyawan merupakan indikator penting dalam mempertahankan tenaga kerja bertalenta yang berkontribusi, sehingga dapat meningkatkan kinerja serta keberhasilan organisasi.

Menurut Gulzar dkk., (2017) tingkat retensi karyawan yang tinggi memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, antara lain:

1. Karyawan yang bertahan lebih lama memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap proses kerja, budaya organisasi, dan tanggung jawabnya. Pemahaman tersebut memungkinkan mereka untuk bekerja secara lebih produktif dan efisien.
2. Organisasi dengan tingkat retensi yang baik memiliki keunggulan kompetitif, karena mampu mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman.
3. Retensi yang tinggi membantu organisasi menghemat biaya rekrutmen.

Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk menyadari bahwa mempertahankan karyawan merupakan isu strategis yang berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia serta menjadi tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh setiap atasan termasuk para manager agar karyawan tetap loyal pada perusahaan.

Retensi karyawan adalah suatu konsep dan kebijakan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan mereka di organisasi tersebut untuk waktu yang lama demi mengurangi tingkat keluar-masuk atau *turnover* yang besar, dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Retensi tidak hanya mencakup upaya perusahaan untuk dapat

mempertahankan karyawan berkinerja tinggi, tetapi juga mencakup upaya untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan. Selain itu retensi karyawan menjadi sangat penting karena perusahaan dapat menghemat biaya yang besar, jika dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berpengalaman dalam periode waktu yang panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui studi pustaka (*library research*). Metode ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu dengan menyajikan uraian deskripsi yang jelas dan sistematis mengenai pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan berdasarkan analisis terhadap literatur yang relevan. Adapun data yang digunakan hanya berupa data sekunder yang bersifat kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan, yaitu dengan menelaah berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi lain yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN **Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan**

Upaya mempertahankan karyawan merupakan salah satu tantangan utama dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari bahwa mempertahankan karyawan (retensi karyawan) merupakan fokus berkelanjutan pada sumber daya manusia, serta menjadi tanggung jawab seluruh pihak, khususnya manajer dan supervisor.

Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan diantaranya faktor lingkungan, yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik, faktor hubungan yaitu bagaimana perusahaan mampu menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, serta adanya faktor dukungan organisasi meliputi penyediaan peralatan perlengkapan bagi karyawan dan informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Work-life balance, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terbukti secara signifikan memengaruhi retensi karyawan. *work-life balance* dan lingkungan kerja yang kondusif (baik dari segi fisik nyaman, hubungan non-fisik yang harmonis) dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk keluar (*turnover*). Lingkungan kerja yang positif baik fisik maupun non fisik, membuat karyawan merasa dihargai dan didukung.

Lingkungan kerja fisik meliputi aspek seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang kerja. Kondisi lingkungan fisik yang aman, bersih, dan nyaman membuat karyawan lebih betah dan produktif.

Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup budaya organisasi, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, serta suasana kerja harmonis. Lingkungan non fisik yang baik memiliki dampak yang kuat terhadap kenyamanan emosional karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan.

Secara bersama-sama, ketiga faktor ini berperan dalam menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi serta retensi karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Salsabila Khoirunnisa, Dicky Jhoansyah dan Resa Nurmala (2024), menunjukkan bahwa *supportive work environment* dan *work-life balance*, berpengaruh terhadap retensi karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Retensi Karyawan

Work-life balance memberikan hasil pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Semakin baik kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih rendah (Nurmalitasari, 2021).

Selain itu, *work-life balance* dapat dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap retensi karyawan. Apabila perusahaan Perusahaan mampu memberi kebijakan yang baik mengenai *work-life balance* secara efektif, maka tingkat kenyamanan dalam bekerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nurmalitasari (2021), *work-life balance* berpengaruh positif signifikan kepada retensi karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Ria Widynoviantari, Rr. Hawik Ervina Indiworo, dan Noni Setyorini (2025), menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila perusahaan

mampu mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif akan menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan berdampak negative terhadap motivasi serta semangat kerja yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian serius karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan retensi karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Darnika dan Sriathi (2019), Suta dan Ardana (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Retensi Karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sandy Khristian, Kusuma Chandra Kirana dan Epsilandri Septyarini (2022) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Hasil penelitian Detri Atun Hasanah dan Melda Wiguna (2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan

Menurut Alzaid dan Dukhaykh (2023), retensi karyawan merupakan suatu strategi yang digunakan untuk mempertahankan karyawan dengan membangun citra positif organisasi sebagai tempat kerja yang diminati. Budaya kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman serta memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut, organisasi perlu

mengembangkan sistem yang mendorong adanya komunikasi terbuka dan transparan, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis serta kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Hubungan kerja yang baik, baik dengan atasan maupun rekan kerja, sangat memiliki pengaruh besar terhadap retensi karyawan. Atasan yang adil, memberi dukungan fleksibilitas, serta umpan balik yang positif dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, hubungan yang harmonis antar rekan kerja juga berperan penting, karena lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi kemungkinan perputaran dan pergantian karyawan.

Organisasi yang menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang efektif memiliki peluang besar untuk memberikan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan, khususnya dengan meningkatkan lingkungan kerja secara non fisik. Sejalan dengan hal tersebut, organisasi sangat berperan penting dalam memahami kebutuhan individu karyawan, karena hal tersebut dapat meningkatkan komitmen serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Karyawan cenderung akan tetap bertahan apabila organisasi memperhatikan lingkungan kerja non fisik sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Edwin (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang lebih efektif dalam menjaga retensi karyawan, karena kepuasan, loyalitas, dan pengalaman positif yang dirasakan karyawan akan mendorong mereka untuk bertahan lebih lama dalam organisasi.

Hal ini didukung oleh Akila (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap retensi karyawan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Ronaldo Ngazo dan Honorata Ratnawati (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* secara signifikan dapat menjadi pendorong utama karyawan tetap bertahan dalam perusahaan.
2. Lingkungan kerja fisik yang mendukung, nyaman dan kondusif dapat menciptakan kenyamanan fisik yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja jangka panjang.
3. Lingkungan kerja non fisik yang harmonis dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat, sehingga memperkecil peluang karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Saran

1. Perusahaan disarankan untuk dapat memperhatikan adanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non fisik guna meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.
2. Pimpinan perusahaan diharapkan mampu mengintegrasikan *work-life balance*, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sehingga mampu menjaga keberlangsungan dan stabilitas organisasi dengan cara mempertahankan karyawan memiliki kemampuan dan berkualitas agar tidak pindah ke perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 13–18.
- Akila. 2012. A study on employee retention among executives at BGR energy systems I.TD, Chennai. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1 (9), pp: 18-32.
- Alex S dan Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat Belas. Ghalia.
- Alzaid, D. & Dukhaykh, S. (2023). Employer Branding and Employee Retention in the Banking Sector in Saudi Arabia: Mediating Effect of Relational Psychological Contracts, *Sustainability (Switzerland)*, 15(7), 1-14.
- Asri, D. H. (2021). Analisis Faktor–Faktor Yang Memengaruhi Retensi Karyawan Pada Perusahaan Ekspedisi di Batam, *Journal of Global Business and Management Review*, 3 (2), 16-30.
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2).
- Darmika, N. A., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan.
- Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31.
- Fatima. (2011). Does Employee Retention Affect Organizational Competence. *Industrial Engineering Letters. Industrial Engineering Letters*, 1 (1). 24-39.
- Gulzar, S., Advani, A., & Jalees, T. (2017). The impact of Performance Appraisal on Employee Retention: A study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of independent Studies & Research: Management & Social Sciences & Economics*, 15(1), 85-101.
- Hasanah, D. A., & Wiguna, M. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Loyalitas Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Masshima Jaya Makmur Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 4(2), 1135-1149.
- Jelita, S. P., & Srimulyani, V. A. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 153-162.
- Hafanti, Oktina., Rahman Lubis dan Hafasnudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pasca Universitas Syiah Kuala*, 4 (1), pp: 164-173.
- Hidayat, M., Hadi, P., & Ishaq, R. M. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Performance Pada Pegawai Ditjen Pajak di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2704.
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA

- Khoirunnisa, S. (2024). Pengaruh supportive work environment, work-life balance, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan (Survey terhadap karyawan Yayasan Pendidikan Islam At-Tartil Sukabumi). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 9112-9121.
- Khristian, S., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dsan Penghargaan serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada CV Sumber Anugrah). *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1055-1061.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene. 2013. Relationship Between Work Environment, Career Development Opportunities and Employee Retention in Vodafane Ghana Limited. *Journal Of Human Resource Management*, 1 (4), pp: 1-9.
- Mathis Robert L., Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Novyantari, A. P. N., & Sujadi, D. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Retensi Karyawan Pada PT. Bali Utama Cakrawala Kuta-Bali. *Journal Research of Management*, 6(1), 120-133.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh pelatihan, pengembangan karier, work life balance terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi (Studi pada karyawan tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Prasetya, Wibawa., Yoseph Stepanus Suryono. 2014. Kajian Empiris Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan (Studi Kasus : Pada PT. KMK Global Sport). *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST)*. h: 179-188.
- Rahmawanti, N.P., B. Swasto, dan A. Prasetya. 2014. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2): pp:1-9.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Septianti, D., Putri, N. K., & Rani, S. (2025). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Strategi*, 15(1), 11-20.
- Shockley, K. M., Smith, C. R., & Knudsen, E. A. (2017). The impact of work–life balance on employee retention. *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention*, 7(1), 513-543.
- Srimulyani, V. A. (2020). Talent management dan Konsekuensinya Terhadap Employee Engagement dan Employee Retention. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.

- Sumarni Murti. 2011. Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*. Vol. 8.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia.
- Sutherland, M., & Jordaan, W. (2004). Factors affecting the retention of knowledge workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 2(2), 55-64.
- Taiwo. (2010). The Influence of Work Environment on Workers Productivity: A Case of Selected Oil and Gas Industry in Lagos, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 4 (3). 299-307.
- Wicaksana, S. A. (2021). *Manajemen pengembangan talenta*. Dd Publishing.
- Widyastuti, R., Indiworo, R. H. E., & Setyorini, N. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja dan Reward Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Dua Roda Garam Juwana). *J-Esa (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 8(2), 223-233.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Yohanes Ronaldo Ngazo, & Honorata Ratnawati Dwi Putranti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT Kharisma Asia Makmur. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 1(2), 11–29.
- Zainee, I. A. & Puteh, F. (2020). Corporate social responsibility impact on talent retention among Generation Y. *Revista de Gestao*, 27 (4), 369-392.