

THE INFLUENCE OF A SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT, WORK-LIFE BALANCE, AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE RETENTION AT LEMONDIAL GROUP

PENGARUH SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT, WORK LIFE BALANCE DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI LEMONDIAL GROUP

Silvina Claudia Mbio¹, Fransiscus Amonio Halawa²

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Manajemen Pariwisata dan Logistik Lentera Mondial ^{1,2}

dianmbio00@gmail.com¹, franshalawa@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Supportive Work Environment, Work Life Balance, and Servant Leadership on Employee Retention at LeMondial Group. This research employed a quantitative approach with an associative method. A saturated sampling technique was used, involving all 39 permanent employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS version 25. The results indicate that Supportive Work Environment and Work Life Balance have a positive and significant effect on Employee Retention. Meanwhile, Servant Leadership does not have a significant effect on Employee Retention. Simultaneously, Supportive Work Environment, Work Life Balance, and Servant Leadership have a significant effect on Employee Retention. The Adjusted R Square value of 0.479 indicates that 47.9% of the variation in Employee Retention can be explained by these variables, while the remaining 52.1% is influenced by other factors outside this study. The findings confirm that efforts to improve Employee Retention at LeMondial Group are more strongly influenced by the creation of a supportive work environment and the maintenance of a balance between employees' work and personal lives. Therefore, the company is encouraged to maintain a supportive work environment and promote Work Life Balance as an effort to enhance Employee Retention.

Keywords: *Supportive Work Environment, Work Life Balance, Servant Leadership, Employee Retention*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Supportive Work Environment*, *Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* terhadap Retensi Karyawan pada LeMondial Group. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 39 karyawan tetap dijadikan responden penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. *Work Life Balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sementara itu, *Servant Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Secara simultan, *Supportive Work Environment*, *Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,479 menunjukkan bahwa 47,9% variasi Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan penelitian menegaskan bahwa upaya peningkatan Retensi Karyawan pada LeMondial Group lebih dipengaruhi oleh terciptanya lingkungan kerja yang mendukung serta terjaganya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan lingkungan kerja yang suportif dan mendukung terciptanya *Work Life Balance* sebagai upaya untuk meningkatkan Retensi Karyawan.

Kata Kunci: *Supportive Work Environment, Work Life Balance, Servant Leadership, Retensi Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia modern memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis yang berperan dalam menentukan

keberlanjutan dan daya saing organisasi (Armstrong & Taylor, 2020) Seiring dengan perkembangan teknologi, perubahan karakteristik tenaga kerja, dan meningkatnya persaingan bisnis,

organisasi dituntut untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis guna mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawan (Dessler, 2020). Kondisi tersebut menjadikan retensi karyawan sebagai isu penting karena organisasi memerlukan stabilitas tenaga kerja untuk menjaga kontinuitas pengetahuan dan efektivitas kerja tim (Titin Herawaty et al., 2024). Organisasi yang mampu mempertahankan karyawan berkualitas memperoleh berbagai keuntungan, seperti efisiensi biaya rekrutmen dan pelatihan, peningkatan produktivitas, serta penguatan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Sebaliknya, tingginya *turnover* karyawan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain meningkatnya biaya perekrutan, terganggunya koordinasi kerja tim, menurunnya produktivitas, serta melemahnya daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Secara teoritis, retensi karyawan dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara individu dan organisasi yang tercermin melalui pengalaman kerja sehari-hari. Literatur manajemen SDM kontemporer menempatkan faktor-faktor organisasional sebagai determinan utama keberlanjutan hubungan kerja, seperti kualitas lingkungan kerja yang suportif (*supportive work environment*), keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), serta pola kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang suportif memungkinkan karyawan merasa aman secara psikologis, dihargai secara profesional, serta mendapatkan dukungan struktural dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan menurunkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan empiris menunjukkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap retensi karyawan melalui kepuasan kerja pada sektor jasa di Indonesia (Widiani & Mas'ud, 2023). Selain itu penelitian lain menunjukkan bahwa *supportive work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, temuan tersebut sejalan dengan *social exchange theory* yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung memberikan timbal balik positif kepada organisasi ketika memperoleh dukungan dan penghargaan dari lingkungan kerjanya (Febriyanti & Wulandari, 2025). Dari beberapa temuan tersebut menegaskan bahwa lingkungan kerja yang suportif dapat membentuk rasa aman psikologis, meningkatkan keterikatan kerja serta memperkuat komitmen afektif karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya dapat berdampak pada retensi.

Work-life balance menjadi faktor yang semakin relevan dalam konteks dunia kerja modern. Karyawan tidak lagi menilai pekerjaan hanya dari aspek finansial, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan memungkinkan mereka menjalankan peran sosial dan kehidupan personal secara seimbang. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan kehidupan pribadi terbukti berkorelasi dengan meningkatkan stress kerja, kelelahan emosional, serta menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk meninggalkan organisasi. *Work-life balance* tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap

employee retention, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Yudhany & Parwati, 2024).

Kepemimpinan juga menjadi peran penting dalam membentuk iklim kerja organisasi. Pendekatan *servant leadership* menempatkan pemimpin sebagai pelayan bagi bawahannya, dengan fokus pada pemberdayaan, empati, pengembangan individu, dan pembangunan relasi yang bermakna. Gaya kepemimpinan ini mampu menciptakan iklim psikologis yang positif, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan karyawan dan retensi karyawan (Song et al., 2025).

Berdasarkan data internal LeMondial Group, tingkat *turnover* karyawan menunjukkan tren penurunan dari 34% pada tahun 2023 menjadi 33% pada tahun 2024 dan 26% pada tahun 2025. Meskipun terjadi perbaikan dalam kemampuan organisasi mempertahankan karyawan, tingkat *turnover* tersebut masih tergolong cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa retensi karyawan masih menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan *supportive work environment*, *work-life balance*, dan *servant leadership*.

Meskipun penelitian mengenai retensi karyawan telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menguji pengaruh *supportive work environment*, *work-life balance*, dan *servant leadership* secara terpisah. Selain itu, belum terdapat penelitian yang secara khusus menguji

ketiga variabel tersebut terhadap retensi karyawan pada LeMondial Group. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi retensi karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2017) dalam (Haryadi, 2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu disiplin ilmu sekaligus keterampilan dalam mengelola hubungan kerja serta proses ketenagakerjaan secara efisien dan efektif, guna menunjang tercapainya tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Social Exchange Theory (SET)

Teori yang diungkapkan oleh (Blau, 1964) dalam (Alfandi et al., 2025) ini menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi terbentuk melalui proses pertukaran yang berlangsung secara timbal balik. Setiap perlakuan yang diberikan organisasi kepada karyawan akan memengaruhi sikap maupun perilaku yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi tersebut

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan konsep strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kemampuan dan upaya organisasi dalam mempertahankan karyawan berpotensi tinggi secara berkelanjutan. Retensi dipandang sebagai indikator penting bagi stabilitas dan keberhasilan organisasi, karena karyawan yang bertahan cenderung memiliki pemahaman mendalam terhadap budaya, sistem, serta tujuan organisasi. (Argyropoulou et al., 2024)

menyebutkan bahwa retensi mencerminkan efektivitas organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, melalui kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan seperti dukungan finansial, asuransi kesehatan, dan bantuan pendidikan.

Supportive Work Environment

Supportive Work Environment (SWE) merupakan kondisi lingkungan kerja yang secara aktif menyediakan dukungan psikologis, sosial, dan struktural bagi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal dan merasa dihargai oleh organisasi. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang saling terkait, seperti hubungan interpersonal, pengakuan dari atasan, kejelasan peran, serta akses terhadap sumber daya kerja. Menurut (Naz et al., 2020), *Supportive Work Environment* didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang memperkuat hubungan antara individu dan organisasi.

Work Life Balance

Work life balance merupakan suatu kondisi di mana individu dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang tanpa menimbulkan konflik antar peran. Konsep ini menggambarkan kemampuan untuk menyelaraskan aktivitas kerja dan kebutuhan pribadi, seperti waktu bersama keluarga, keterlibatan sosial, serta pemenuhan aspek psikologis, dengan tetap menjaga kinerja profesional (Argyropoulou et al., 2024).

Servant Leadership

Servant Leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang berawal dari keinginan untuk melayani, kemudian berkembang menjadi dorongan untuk memimpin dengan mengutamakan kebutuhan orang lain

(Greenleaf, 1977) dalam (Aulia et al., 2025),

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh *supportive work environment*, *work-life balance*, dan *servant leadership* terhadap retensi karyawan

Tempat dan Waktu Penelitian

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada karyawan tetap LeMondial Group sebagai responden penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif deskriptif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam LeMondial Group sebanyak 39 orang.

Sampel

Seluruh karyawan tetap LeMondial Group yang berjumlah 39 orang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, teknik Sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Non Probability* dengan menggunakan *Sampling Jenuh*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Statistik T

Variabel	t hitung	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)	Keterangan
<i>Supportive Work Environment</i>	2,781	0,009	= 0,009/2 = 0,0045	Signifikan
<i>Work Life Balance</i>	1,698	0,098	= 0,098/2 = 0,049	Signifikan
<i>Servant Leadership</i>	0,852	0,400	= 0,400/2 = 0,200	Tidak signifikan

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25(2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment* dan *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Sebaliknya, *Servant Leadership* memiliki arah koefisien positif, tetapi tidak signifikan secara statistik.

Tabel 2. Uji Statistik F

Model	F	Sig.
Regression	12,631	0,000

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25(2026)

Nilai F hitung sebesar 12,631 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment*, *Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Supportive Work Environment* (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar $2,781 > 1,689$ dengan nilai signifikansi *one-tailed* sebesar $0,0045 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Supportive Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Pengaruh tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan kepada karyawan mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Dukungan yang diberikan dapat menciptakan rasa nyaman dalam bekerja, mempermudah penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner, responden memberikan penilaian yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya terkait kesediaan rekan kerja untuk membantu ketika mengalami kesulitan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan yang diterima sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Temuan ini sejalan dengan *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) dalam (Alfandi et al., 2025) yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung memberikan respons positif kepada organisasi ketika memperoleh perlakuan dan dukungan yang baik.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar $1,698 > 1,689$ dengan nilai signifikansi *one-tailed* sebesar $0,049 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya. Karyawan yang masih memiliki waktu untuk beristirahat, berkumpul bersama keluarga, dan menjalankan aktivitas pribadi cenderung merasa lebih nyaman dalam bekerja sehingga memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap berada dalam organisasi.

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden menilai bahwa

mereka masih memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khatimah et al., 2024) yang menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Temuan serupa juga diperoleh oleh (Yudhany & Parwati, 2024) yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pengaruh *Servant Leadership* terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *Servant Leadership* (X_3) memiliki nilai t-hitung sebesar $0,852 <$ dari t-tabel $1,689$ dengan nilai signifikansi *one-tailed* sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Servant Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan, sehingga H_3 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di LeMondial Group.

Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden memberikan penilaian yang baik terhadap perilaku pemimpin. Hal tersebut terlihat dari rata-rata jawaban responden yang berada pada kategori tinggi pada variabel *Servant Leadership*. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Losung et al., 2025), yang menyatakan bahwa *Servant Leadership* secara parsial tidak

berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan

Pengaruh *Supportive Work Environment, Work Life Balance* dan *Servant Leadership* terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel *Supportive Work Environment, Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* memiliki nilai F-hitung sebesar $12,631 >$ dari F-tabel sebesar $2,87$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_4 diterima, yang berarti *Supportive Work Environment, Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari berbagai kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepemimpinan yang baik secara bersama-sama mampu menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan. Temuan ini mendukung *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) dalam (Alfandi et al., 2025) yang menjelaskan bahwa karyawan cenderung memberikan timbal balik positif kepada organisasi ketika memperoleh perlakuan yang baik dari lingkungan kerjanya. Dalam penelitian ini, timbal balik tersebut diwujudkan melalui keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan

KESIMPULAN

1. *Supportive Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang memberikan dukungan dari atasan maupun rekan kerja mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Semakin baik dukungan yang diterima karyawan dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat retensi karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, indikator X1.5 dengan pernyataan "Atasan memberikan arahan yang jelas dalam bekerja" memperoleh nilai mean sebesar 3,15, yang merupakan nilai terendah pada variabel *Supportive Work Environment*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa indikator pemberian arahan memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

2. *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bekerja di perusahaan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, indikator X2.1 dengan pernyataan "Saya memiliki waktu untuk beristirahat setelah bekerja" memperoleh nilai mean sebesar 3,44, yang merupakan nilai terendah pada variabel *Work Life Balance*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa indikator kesempatan untuk beristirahat setelah bekerja memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan indikator lainnya
3. *Servant Leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja di LeMondial Group. Retensi karyawan dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, indikator X3.2 dengan pernyataan "Pemimpin memahami kondisi dan kebutuhan karyawan dalam bekerja" memperoleh nilai mean sebesar 3,10, yang merupakan nilai terendah pada variabel *Servant Leadership*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan indikator lainnya

4. *Supportive Work Environment*, *Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam memengaruhi retensi karyawan pada LeMondial Group.
5. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa Retensi Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Supportive Work Environment*, *Work Life Balance*, dan *Servant Leadership* sebesar 47,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan telah mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan baik.
6. Retensi Karyawan pada LeMondial Group menunjukkan kondisi yang baik, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan

mempertahankan hubungan kerja dengan perusahaan. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa lingkungan kerja di LeMondial Group mampu mendorong karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, indikator Y.3 dengan pernyataan "Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan" memperoleh nilai mean sebesar 3,10, yang merupakan nilai terendah pada variabel Retensi Karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi menjadi indikator yang memperoleh penilaian paling rendah dibandingkan indikator retensi karyawan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, A., Dharmawan, A., & Haryanto, T. (2025). *Peran Job Embeddedness Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan: Studi Pada Industri Kuliner*. 14(04), 2152–2166.
- Argyropoulou, M., Sungkono, K. Y., Argyropoulou, R., & Tzavara, D. (2024). The Effect of Facilitating Work-Life Balance on Employee Retention: A Case Study in CV Shalom. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 17(1), 70–81. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.171.05>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Aulia, M., Roni, S., & Lubis, K. S. (2025). Servant Leadership and Workplace Well-Being: Influences on Employee Engagement. *HBR Husnayain Business Review*, 5(2), 170–179.
- Dessler. (2020). *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management. Mismain.Bsa.Kent.Edu*, 6(January 2009), 6–21. <https://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>
- Febriyanti, B. uci, & Wulandari, F. (2025). *Peran Praktik Human Resource Management Terhadap Retensi Karyawan: Supportive Work Environment sebagai Mediator*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. [https://www.semanticscholar.org/paper/PERAN-PRAKTIK-HUMAN-RESOURCE-MANAGEMENT-TERHADAP-Febriyanti-Wulandari/1ba64720f9c9aa06f8f58fa10ad1c58aa9ceeee4?utm_source=direct_link&citedSort=relevance&citedPdf=true&citedQueryString=eran praktik human resource mana](https://www.semanticscholar.org/paper/PERAN-PRAKTIK-HUMAN-RESOURCE-MANAGEMENT-TERHADAP-Febriyanti-Wulandari/1ba64720f9c9aa06f8f58fa10ad1c58aa9ceeee4?utm_source=direct_link&citedSort=relevance&citedPdf=true&citedQueryString=eran%20praktik%20human%20resource%20mana)
- Haryadi, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Losung, F., Mandey, S. L., & Taroreh, R. N. (2025). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Work Life Balance Dan Servant Leadership Terhadap Retensi Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (PUTR) Bolaang Mongondow Timur*. 13(03), 1180–1191.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N., & Anwar, F. (2020). A Study in the Relationship Between Supportive Work Environment and Employee Retention: Role of Organizational Commitment and Person–Organization Fit as Mediators. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>

- Song, Z., Xu, Z., Tang, B. M., & Leong, W. N. (2025). The dilemma of frontline servant leadership: The conflict between top management directives and grassroots employee wellbeing and retention. *PLoS ONE*, 20(5 May), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0323811>
- Titin Herawaty, M., Asmadi, I., Rahayu, E. I. H., & Zahra, Z. (2024). Impact of Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Stress Levels on Employee Retention in Banking Sector Companies. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 2405–2417. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.875>
- Widiani, E. P. S., & Mas'ud, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Supportive Work Environment (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>
- Yudhany, S. I., & Parwati, K. Y. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3.