



## Pengaruh Performance Feedback System dan Work-Life Balance Inisiatif Terhadap Employee Retention di Perusahaan Industri Manufaktur Cikarang

Prasetyo

Universitas Pelita Bangsa

\*Email Korespodensi: [prasetyo83@gmail.com](mailto:prasetyo83@gmail.com)

Diterima: tgl-bln-thn | Disetujui: tgl-bln-thn | Diterbitkan: tgl-bln-thn

### ABSTRACT

*This study explores the impact of performance feedback systems and work-life balance initiatives on employee retention in Cikarang's manufacturing sector. Employee retention is a critical issue, especially in the context of high turnover rates driven by evolving employee expectations, particularly among Millennials and Gen Z. Using a quantitative approach with 120 respondents, the research examines the effectiveness of feedback systems that provide continuous and structured evaluations. Results show that such systems improve employee satisfaction and commitment, reducing turnover. Simultaneously, work-life balance initiatives, including flexible work schedules and mental health support, emerge as significant factors in improving employee loyalty. The study highlights that the integration of feedback systems and work-life balance strategies contributes significantly to creating a supportive work environment and enhancing organizational sustainability. These findings underline the importance of adopting these strategies in managing human resources effectively.*

**Keywords:** *Employee retention, performance feedback system, work-life balance, manufacturing industry, Millennials*

### ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh sistem umpan balik kinerja dan inisiatif keseimbangan kerja-hidup terhadap retensi karyawan di sektor manufaktur Cikarang. Retensi karyawan merupakan isu krusial, terutama dengan tingginya tingkat turnover yang dipengaruhi oleh ekspektasi karyawan, khususnya dari generasi Milenial dan Gen Z. Dengan pendekatan kuantitatif melibatkan 120 responden, penelitian ini mengevaluasi efektivitas sistem umpan balik yang memberikan evaluasi secara terstruktur dan berkelanjutan. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem ini meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan, sehingga menurunkan turnover. Selain itu, inisiatif keseimbangan kerja-hidup, seperti jadwal kerja fleksibel dan dukungan kesehatan mental, menjadi faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi sistem umpan balik dan strategi keseimbangan kerja-hidup secara signifikan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan keberlanjutan organisasi. Temuan ini menunjukkan pentingnya penerapan strategi tersebut dalam manajemen sumber daya manusia secara efektif.

**Kata Kunci:** Retensi karyawan, sistem umpan balik kinerja, keseimbangan kerja-hidup, industri manufaktur, Milenial

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Prasetyo. (2025). Pengaruh Performance Feedback System dan Work-Life Balance Inisiatif Terhadap Employee Retention di Perusahaan Industri Manufaktur Cikarang. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 369-383. <https://doi.org/10.63822/9vzshw36>

## PENDAHULUAN

Retensi karyawan telah menjadi salah satu isu kritis dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai industri, termasuk manufaktur. Di era modern yang ditandai dengan percepatan digitalisasi, otomatisasi, dan perubahan ekspektasi karyawan, perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan talenta mereka. Banyak organisasi melihat peningkatan turnover, terutama di kalangan generasi milenial dan Gen Z, yang cenderung mencari fleksibilitas kerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penelitian oleh Hom et al., (2017), menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan dapat berdampak signifikan pada performa organisasi, terutama jika tidak ada strategi retensi yang efektif. Faktor-faktor seperti keterlibatan karyawan, pengembangan karier, dan kebijakan kompensasi yang kompetitif memainkan peran penting dalam mempertahankan talenta terbaik. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mampu mengurangi turnover.

Perusahaan perlu mengadopsi strategi retensi yang berkelanjutan mengatasi isu retensi karyawan, yang mencakup peningkatan engagement, kesejahteraan, dan peluang pengembangan karier. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Deery & Jago (2015) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan adalah kunci utama dalam retensi, terutama bagi generasi muda yang lebih memperhatikan work-life balance. Selain itu, program pelatihan yang berfokus pada pengembangan soft skill dan kepemimpinan juga telah terbukti dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Implementasi budaya kerja yang inklusif dan apresiatif juga sangat penting untuk menjaga retensi karyawan dalam jangka panjang. Dengan strategi yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat mempertahankan talenta terbaik, tetapi juga membangun reputasi sebagai tempat kerja yang ideal.

Sistem umpan balik kinerja (performance feedback system) dalam beberapa tahun terakhir telah menjadi elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Sistem ini dirancang untuk memberikan umpan balik secara terus-menerus, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memperbaiki kinerja secara berkelanjutan. Menurut penelitian, umpan balik yang terstruktur dapat memperkuat keterlibatan karyawan serta membantu mereka mencapai target individu dan perusahaan secara lebih efektif. Sebuah studi oleh Sözen & Basim (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang menerima umpan balik yang jelas dan teratur memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem umpan balik kinerja yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

Inisiatif keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) juga semakin diakui sebagai faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja, terutama di era modern di mana tekanan pekerjaan seringkali mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi. Perusahaan yang menawarkan kebijakan yang mendukung keseimbangan ini, seperti fleksibilitas jam kerja atau cuti tambahan, terbukti mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Sebuah studi oleh (Haar et al., 2014) menemukan bahwa inisiatif work-life balance tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga menurunkan tingkat stres dan meningkatkan motivasi mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Ini menggarisbawahi pentingnya inisiatif tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi risiko pengunduran diri karyawan.

Lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, retensi karyawan telah menjadi salah satu tantangan terbesar bagi organisasi, terutama di sektor manufaktur. Karyawan yang berkomitmen dan bertahan di perusahaan dalam jangka panjang merupakan aset penting untuk menjaga stabilitas operasional

dan keberlanjutan perusahaan (Wong et al., 2020). Namun, dengan meningkatnya mobilitas tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan yang terus berubah, banyak organisasi menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sistem umpan balik kinerja. Menurut teori motivasi kerja, karyawan yang menerima umpan balik yang konsisten dan konstruktif lebih cenderung merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Umpan balik yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi (Rodríguez-Sánchez et al., 2020).

Keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dalam perusahaan semakin menjadi prioritas utama bagi karyawan, terutama dari generasi Millennials dan Gen Z yang lebih menekankan pentingnya kesejahteraan pribadi di samping kesuksesan profesional. Inisiatif yang mendukung keseimbangan ini, seperti kebijakan kerja fleksibel, waktu kerja yang bersahabat dengan keluarga, dan dukungan kesehatan mental, telah terbukti memiliki dampak positif terhadap tingkat retensi karyawan. Meskipun banyak perusahaan telah mulai mengadopsi kebijakan dan sistem ini, terdapat gap dalam literatur yang secara khusus mengeksplorasi interaksi antara sistem umpan balik kinerja dan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja dalam mendukung retensi karyawan, terutama di sektor manufaktur (Chang et al., 2019).

Umpan balik karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia. Umpan balik yang terstruktur, teratur, dan bersifat konstruktif dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mengurangi turnover karyawan. Sebuah studi oleh Pesiwarissa & Manafe (2024) menemukan bahwa, perusahaan yang menerapkan sistem umpan balik rutin memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak menerapkannya. Data dari Indonesia menunjukkan bahwa sekitar 64% karyawan lebih mungkin untuk bertahan di perusahaan yang memberikan umpan balik berkualitas, baik dalam bentuk evaluasi formal maupun percakapan informal. Sistem umpan balik yang efektif juga memungkinkan karyawan memahami ekspektasi perusahaan dan memperbaiki kinerja mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian juga menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan dalam kerangka kerja yang mendukung pengembangan profesional karyawan berkontribusi pada peningkatan loyalitas. Studi oleh Zahara Tussoleha Rony et al., (2023) mengungkapkan bahwa, karyawan yang menerima umpan balik berkelanjutan dengan fokus pada pertumbuhan pribadi cenderung lebih puas dan termotivasi, dengan retensi meningkat hingga 23%. Selain itu, umpan balik yang diberikan dengan cara yang tidak menghakimi dan membangun kepercayaan antara atasan dan bawahan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung. Di Indonesia, di mana budaya organisasi sering kali menghargai hubungan interpersonal yang kuat, pendekatan umpan balik yang positif terbukti menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan berkualitas tinggi.

Inisiatif keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) memainkan peran penting dalam retensi karyawan di Indonesia, terutama di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. Perusahaan yang menerapkan kebijakan fleksibel, seperti pengaturan waktu kerja fleksibel dan opsi bekerja dari rumah, dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pribadi dan profesional. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kendali atas waktu dan pekerjaan mereka cenderung lebih puas, lebih produktif, dan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga mengurangi tingkat turnover. Misalnya, sebuah penelitian oleh Simbolon et al., (2024) di sektor industri menunjukkan bahwa inisiatif

work-life balance secara signifikan meningkatkan retensi karyawan, di mana 75% responden merasa lebih puas dengan pekerjaannya ketika perusahaan mendukung keseimbangan tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyuni & Rahmasari (2022) Di perusahaan-perusahaan manufaktur di Indonesia juga menemukan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat mengurangi niat untuk berhenti dari pekerjaan. Studi ini menyoroti bahwa karyawan yang mendapatkan waktu untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga cenderung lebih berkomitmen dan terikat dengan perusahaan. Data dari survei tersebut mengungkapkan bahwa 68% karyawan memilih tetap bekerja di perusahaan yang menawarkan fleksibilitas ketimbang pindah ke tempat lain dengan bayaran lebih tinggi tetapi beban kerja lebih berat. Implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja jelas memiliki dampak langsung pada retensi karyawan, dengan fokus pada kesejahteraan holistik karyawan.

Penelitian ini diambil berdasarkan pentingnya isu retensi karyawan di industri manufaktur, terutama di kawasan Cikarang, yang merupakan pusat industri terbesar di Indonesia. Tingginya tingkat turnover karyawan di industri ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas (Lin et al., 2024). Salah satu faktor kunci yang mempengaruhi retensi karyawan adalah sistem umpan balik kinerja (performance feedback system), di mana karyawan mendapatkan evaluasi secara berkala mengenai kinerja mereka, yang berfungsi sebagai panduan untuk perbaikan dan pengembangan karier. Selain itu, inisiatif work-life balance menjadi semakin krusial di era modern ini karena karyawan, terutama dari generasi Millennial dan Gen Z, sangat menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menggabungkan kedua faktor ini dalam penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruhnya terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan, khususnya di sektor manufaktur di Cikarang (Awaludin et al., 2024).

Penelitian ini relevan karena tingginya tuntutan pekerjaan di sektor manufaktur sering kali menyebabkan ketidakpuasan karyawan jika tidak diimbangi dengan umpan balik yang efektif dan kebijakan work-life balance yang memadai. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa sistem feedback yang transparan dan inisiatif work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang akhirnya berdampak pada retensi karyawan (Garg & Yajurvedi, 2016). Dengan memfokuskan penelitian ini pada konteks industri manufaktur di Cikarang, penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap literatur akademis yang membahas strategi-strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia di sektor yang penuh tantangan ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem umpan balik kinerja (performance feedback system) dan inisiatif keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) terhadap retensi karyawan di perusahaan manufaktur yang berlokasi di Cikarang. Dengan semakin meningkatnya persaingan di sektor industri manufaktur, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas menjadi salah satu tantangan utama. Sistem umpan balik kinerja yang efektif dapat membantu karyawan memahami harapan perusahaan dan kinerja mereka, sehingga memotivasi mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Di sisi lain, inisiatif keseimbangan kerja-hidup yang baik memberikan dukungan bagi karyawan dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Ari Awaludin, 2024).

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi apakah faktor-faktor tersebut berperan secara signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan di sektor manufaktur di Indonesia, khususnya di

Cikarang, yang merupakan salah satu pusat industri terbesar. Dengan meninjau hubungan antara sistem umpan balik kinerja dan inisiatif keseimbangan kerja-hidup terhadap tingkat retensi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur akademik terkait praktik manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur (Gemvi Novran D. Bili et al., 2024).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi berupa karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur wilayah Cikarang dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara non-probability sampling menggunakan metode purposive sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden, dihitung berdasarkan rumus Hair et al. (2017) yaitu 5–10 kali jumlah indikator. Instrumen penelitian berupa kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu performance feedback system (variabel independen 1) dengan indikator financial perspective, customer perspective, internal business process perspective, serta learning and growth perspective (Al Dakheel et al., 2020), dan work-life balance initiatives (variabel independen 2) dengan indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, kepuasan, budaya kerja, serta program kesehatan dan kesejahteraan (Davidescu et al., 2020) serta employee retention (variabel dependen) dengan indikator komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, rencana pekerjaan, dan hubungan karyawan (Mahadi et al., 2020). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS untuk menguji model pengaruh antara variabel independen dan dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Profil Responden

**Tabel 1. Profil Responden**

PROFIL RESPONDEN		
JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASE
Laki-Laki	65	54%
Perempuan	55	46%
TOTAL	120	100%
USIA	FREKUENSI	PRESENTASE
18 - 25 Tahun	91	76%
26 - 35 Tahun	25	21%
> 35 Tahun	4	3%
TOTAL	120	100%
DEPARTEMEN	FREKUEENSI	PRESENTASE
Produksi	95	79%
Quality	15	13%
Pemasaran	5	4%
Keuangan	4	3%
WH/ Distribusi	1	1%
TOTAL	120	100%

Sumber: Olah Data SmartPLS (2024)

Penelitian ini melibatkan 120 responden dengan karakteristik demografis dan profesional yang beragam. Berdasarkan distribusi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 65 orang atau 54%, sementara responden perempuan berjumlah 55 orang atau 46%. Dari segi usia, mayoritas besar responden berada dalam rentang usia produktif muda, yaitu 18 hingga 25 tahun sebanyak 91 orang atau 76%. Kelompok usia 26 hingga 35 tahun diwakili oleh 25 responden (21%), sedangkan responden dengan usia di atas 35 tahun hanya berjumlah 4 orang atau 3%. Dilihat dari pembagian berdasarkan departemen kerja, sebagian besar responden berasal dari departemen produksi sebanyak 95 orang atau 79%, mencerminkan dominasi tenaga kerja di sektor operasional inti. Responden dari departemen quality mencapai 15 orang atau 13%, sedangkan departemen pemasaran hanya diwakili oleh 5 orang atau 4%. Departemen keuangan memiliki 4 responden (3%), dan departemen warehouse/distribusi hanya menyumbang 1 responden atau 1%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh pekerja dari fungsi produksi, yang sesuai dengan fokus penelitian di sektor manufaktur.

### Uji Validitas

**Tabel 2. Hasil Outer Loadings**

	Employee Retention	Performance Feedback Sistem	Work life balance	Keterangan
ER1	0.830			Valid
ER10	0.792			Valid

ER2	0.827		Valid
ER3	0.748		Valid
ER4	0.767		Valid
ER5	0.867		Valid
ER6	0.850		Valid
ER7	0.732		Valid
ER8	0.729		Valid
ER9	0.780		Valid
PFS1		0.765	Valid
PFS2		0.787	Valid
PFS3		0.830	Valid
PFS4		0.777	Valid
PFS5		0.790	Valid
PFS6		0.701	Valid
PFS8		0.795	Valid
PFS9		0.801	Valid
WLB2		0.799	Valid
WLB3		0.795	Valid
WLB4		0.853	Valid
WLB5		0.846	Valid
WLB6		0.882	Valid
WLB7		0.888	Valid
WLB8		0.844	Valid
WLB9		0.839	Valid

Sumber: Olah Data SmartPLS (2024)

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam penelitian ini mampu merepresentasikan konstruk yang diukur dengan baik. Berdasarkan hasil outer loadings, semua indikator pada konstruk *Employee Retention*, *Performance Feedback System*, dan *Work-Life Balance* menunjukkan nilai outer loadings lebih dari 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen.

Pada konstruk *Employee Retention*, nilai outer loadings berkisar antara 0,729 hingga 0,867, dengan indikator ER5 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa ER5 adalah indikator yang paling kuat dalam merepresentasikan konstruk *Employee Retention*. Demikian pula, indikator lainnya seperti ER1 hingga ER10 menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk ini.

Untuk konstruk *Performance Feedback System*, nilai outer loadings berada dalam rentang 0,701 hingga 0,830. Indikator PFS3 memiliki nilai outer loadings tertinggi sebesar 0,830, yang menunjukkan bahwa indikator ini memiliki kontribusi terbesar dalam mengukur efektivitas sistem umpan balik kinerja. Meskipun nilai outer loadings PFS6 sedikit lebih rendah (0,701), indikator ini tetap valid karena masih memenuhi ambang batas minimum 0,70.



Sementara itu, pada konstruk *Work-Life Balance*, nilai outer loadings berkisar antara 0,790 hingga 0,888. Indikator WLB7 memiliki nilai tertinggi sebesar 0,888, yang menunjukkan bahwa indikator ini paling representatif dalam menjelaskan konstruk *Work-Life Balance*. Seluruh indikator pada konstruk ini memenuhi kriteria validitas konvergen, yang mencerminkan hubungan yang kuat antara indikator dengan konstruk yang diukur.

Dengan demikian, hasil uji validitas ini mengonfirmasi bahwa seluruh indikator dalam model penelitian valid dan layak digunakan untuk pengukuran konstruk yang relevan. Validitas yang tinggi ini memberikan dasar yang kuat bagi analisis selanjutnya, seperti pengujian reliabilitas dan analisis struktural.

### Uji Realibilitas

**Tabel 3. Uji Realibilitas Cronbach's Alpha7**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
<b>ER</b>	0.934	0.935	0.944	0.630
<b>PFS</b>	0.910	0.918	0.926	0.611
<b>WLB</b>	0.942	0.943	0.952	0.712

Sumber: Olah Data SmartPLS (2024)

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal dari setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Reliabilitas diukur menggunakan beberapa indikator, yaitu **Cronbach's Alpha**, **rho\_A**, **Composite Reliability**, dan **Average Variance Extracted (AVE)**.

Hasil pengujian reliabilitas dari masing-masing konstruk dapat dilihat pada Tabel 3.

#### 1. **Employee Retention (ER)**

Konstruk Employee Retention menunjukkan nilai **Cronbach's Alpha** sebesar 0,934, **rho\_A** sebesar 0,935, dan **Composite Reliability** sebesar 0,944. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Selain itu, nilai **Average Variance Extracted (AVE)** sebesar 0,630 juga melampaui ambang batas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada konstruk ER memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians dari konstruk tersebut.

#### 2. **Performance Feedback System (PFS)**

Konstruk Performance Feedback System memperoleh nilai **Cronbach's Alpha** sebesar 0,910, **rho\_A** sebesar 0,918, dan **Composite Reliability** sebesar 0,926, yang semuanya berada di atas nilai minimum 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur PFS sangat reliabel. Nilai **AVE** sebesar 0,611 juga menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk PFS, sehingga validitas konvergen dari konstruk ini terpenuhi.

#### 3. **Work-Life Balance (WLB)**

Konstruk Work-Life Balance memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi dengan **Cronbach's Alpha** sebesar 0,942, **rho\_A** sebesar 0,943, dan **Composite Reliability** sebesar 0,952. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa konstruk ini sangat reliabel dan memiliki konsistensi internal yang kuat. Nilai **AVE** sebesar 0,712 menunjukkan bahwa indikator-indikator pada WLB mampu

menjelaskan lebih dari 70% varians dari konstruk tersebut, sehingga validitas konvergen pada konstruk ini sangat memadai.

Secara keseluruhan, semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang baik dengan nilai-nilai yang melampaui batas minimum yang direkomendasikan dalam literatur akademik. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti

**R Square**

**Tabel 4. R square**

	R Square	R Square Adjusted
<b>ER</b>	0.504	0.494
<b>PFS</b>	0.484	0.478

Sumber: Olah Data SmartPLS (2024)

Tabel 4 menyajikan hasil analisis *R Square* dan *R Square Adjusted* yang merepresentasikan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu *Employee Retention* (ER) dan *Performance Feedback System* (PFS). Nilai *R Square* untuk variabel *Employee Retention* (ER) adalah sebesar 0,504.

Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,4% variasi pada variabel *Employee Retention* dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai *R Square Adjusted* yang sedikit lebih rendah, yaitu 0,494, mengindikasikan adanya penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dalam model untuk menghindari bias yang mungkin terjadi akibat terlalu banyaknya variabel. Dengan demikian, model yang digunakan memiliki tingkat keakuratan yang cukup baik dalam menjelaskan fenomena *Employee Retention*.

Sementara itu, nilai *R Square* untuk variabel *Performance Feedback System* (PFS) adalah sebesar 0,484, yang berarti 48,4% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor dalam model. Nilai *R Square Adjusted* sebesar 0,478 memberikan penyesuaian lebih lanjut, memperkuat validitas model dalam menyajikan hubungan antara variabel. Walaupun nilai ini sedikit lebih rendah dibandingkan *Employee Retention*, hal ini masih menunjukkan kontribusi signifikan dari variabel independen terhadap *Performance Feedback System*.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan cukup mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen dengan tingkat kepastian yang layak. Namun, terdapat peluang untuk mengidentifikasi variabel lain yang mungkin memberikan pengaruh tambahan terhadap kedua variabel dependen guna meningkatkan kekuatan prediktif model.

**Path Coefficients**

**Tabel 5. Path Coefficients**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
PFS -> ER	0.372	0.374	0.112	3.332	0.001
WLB -> ER	0.406	0.414	0.108	3.766	0.000

Sumber: Olah Data SmartPLS (2024)

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian *path coefficients* yang menggambarkan pengaruh *Performance Feedback System (PFS)* dan *Work-Life Balance (WLB)* terhadap *Employee Retention (ER)*. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) untuk mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel. Berikut adalah interpretasi rinci dari hasil yang diperoleh:

1. **Pengaruh *Performance Feedback System (PFS)* terhadap *Employee Retention (ER)***  
Koefisien jalur untuk hubungan antara PFS dan ER memiliki nilai **Original Sample (O)** sebesar **0.372**, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari PFS terhadap ER. Hal ini berarti peningkatan dalam implementasi sistem umpan balik kinerja yang efektif akan meningkatkan retensi karyawan. Nilai *T Statistics* sebesar **3.332** (lebih besar dari 1.96) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu, nilai *P Values* sebesar **0.001** menguatkan hasil ini dengan menunjukkan bahwa probabilitas kesalahan dalam menolak hipotesis nol sangat kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PFS merupakan faktor penting yang mendukung retensi karyawan.
2. **Pengaruh *Work-Life Balance (WLB)* terhadap *Employee Retention (ER)***  
Koefisien jalur antara WLB dan ER menunjukkan nilai **Original Sample (O)** sebesar **0.406**, yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh PFS terhadap ER. Hal ini menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap retensi karyawan. Nilai *T Statistics* sebesar **3.766** yang juga melebihi ambang batas signifikan (1.96) menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik. Nilai *P Values* sebesar **0.000** mendukung kesimpulan ini dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan inisiatif keseimbangan kehidupan kerja yang baik berkontribusi secara substansial dalam mempertahankan karyawan.

Hasil ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan manufaktur di Cikarang. Implementasi sistem umpan balik kinerja yang efektif dan program inisiatif keseimbangan kehidupan kerja yang komprehensif harus menjadi prioritas utama untuk meningkatkan retensi karyawan. Peningkatan WLB bahkan memberikan dampak yang lebih signifikan, sehingga perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada program-program seperti jam kerja fleksibel, penyediaan fasilitas kesehatan, dan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

## Pembahasan

Sistem umpan balik kinerja (*Performance Feedback System*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. PFS membantu karyawan memahami ekspektasi perusahaan dan kinerja mereka melalui umpan balik yang terstruktur dan konstruktif. Dalam penelitian ini, koefisien jalur sebesar 0,372 menunjukkan bahwa peningkatan dalam implementasi PFS secara efektif dapat meningkatkan retensi karyawan. Hasil ini juga didukung oleh nilai *t-statistics* sebesar 3,332, yang berarti pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Sistem PFS yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, seperti yang ditemukan oleh Sözen & Basım (2023), yang menyatakan bahwa karyawan yang menerima umpan balik secara teratur memiliki tingkat keterlibatan lebih tinggi dan turnover lebih rendah.

Hasil ini juga didukung oleh Rodríguez-Sánchez et al. (2020), yang menunjukkan bahwa investasi dalam sistem umpan balik kinerja berdampak signifikan pada peningkatan retensi karyawan melalui keterlibatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Menurut studi ini, karyawan yang menerima umpan balik berkala lebih termotivasi untuk bertahan karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan mereka.

Namun, penelitian lain seperti Chang et al. (2019) memberikan perspektif yang berbeda. Dalam konteks organisasi yang tidak memberikan peluang pengembangan karier yang memadai, umpan balik kinerja dapat menjadi tidak efektif dalam mempertahankan karyawan. Karyawan cenderung melihat PFS sebagai alat evaluasi semata tanpa manfaat langsung bagi pengembangan karier mereka. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas PFS bergantung pada dukungan elemen lain, seperti pengembangan karier atau kompensasi yang kompetitif.

Penelitian lokal seperti yang dilakukan oleh Zahara Tussoleha Rony et al. (2023) juga mengungkapkan bahwa walaupun PFS memiliki pengaruh positif, kontribusinya terhadap retensi karyawan lebih kecil dibandingkan faktor lain seperti kebijakan kompensasi. Studi ini menekankan bahwa umpan balik harus disertai dengan program pengembangan karier untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap retensi.

Sebaliknya, Wong et al. (2020) mengingatkan bahwa jika organisasi tidak memiliki budaya kerja yang mendukung penerapan PFS, upaya ini tidak akan efektif. Budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif menjadi kunci agar PFS berhasil mempertahankan karyawan.

Kesimpulannya, penelitian ini memperkuat bukti bahwa PFS adalah faktor penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Namun, seperti yang diungkapkan berbagai studi di atas, dampak PFS sangat tergantung pada konteks budaya organisasi, integrasi dengan elemen strategis lain, dan penerapannya yang konsisten.

Inisiatif keseimbangan kerja-hidup (*Work-Life Balance*) juga menunjukkan pengaruh positif yang lebih signifikan terhadap retensi karyawan, dengan koefisien jalur sebesar 0,406 dan *t-statistics* sebesar 3,766. Ini menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memiliki dampak yang lebih besar dalam mempertahankan karyawan dibandingkan PFS. Studi ini sejalan dengan temuan Haar et al. (2014), yang menemukan bahwa kebijakan WLB dapat menurunkan stres, meningkatkan kesejahteraan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan. Perusahaan yang menawarkan fleksibilitas jam kerja, fasilitas kesehatan, dan dukungan keseimbangan kerja-hidup membantu karyawan merasa lebih dihargai, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen mereka.

Profil responden dalam penelitian ini mayoritas berasal dari kelompok usia produktif muda (18–25 tahun, sebesar 76%) dan dominasi departemen produksi (79%). Generasi ini, terutama Millennials dan Gen Z, dikenal lebih menuntut fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini relevan dengan hasil penelitian, di mana inisiatif WLB memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap retensi. Karyawan di departemen produksi juga lebih sensitif terhadap implementasi PFS, mengingat sifat pekerjaan mereka yang berorientasi pada target dan hasil kerja yang terukur. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan strategi retensinya dengan kebutuhan spesifik kelompok demografis dan departemen kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian internasional. Sebagai contoh, Rodríguez-Sánchez et al., (2020) menemukan bahwa kebijakan WLB meningkatkan retensi melalui peningkatan keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. Studi lain oleh Wong et al., (2020) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa pengaturan WLB yang baik berhubungan dengan kinerja organisasi yang lebih baik dan tingkat turnover yang lebih rendah. Sebaliknya, penelitian oleh Chang et al., (2019) menunjukkan bahwa inisiatif WLB tidak selalu signifikan dalam mendukung retensi, terutama jika organisasi tidak mengintegrasikan WLB ke dalam budaya kerja mereka. Hal ini memberikan wawasan bahwa implementasi WLB harus dilakukan secara menyeluruh dan konsisten agar memberikan dampak yang optimal.

Secara teoritis, penelitian ini menegaskan pentingnya *Performance Feedback System* dan *Work-Life Balance* dalam mendukung teori motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Hasil ini memperkuat literatur yang menempatkan kedua variabel ini sebagai faktor kunci dalam retensi karyawan, terutama di industri manufaktur. Secara praktis, perusahaan manufaktur di Cikarang dan sektor lainnya dapat mengambil langkah strategis dengan memperbaiki sistem umpan balik kinerja dan menerapkan kebijakan WLB yang lebih inklusif. Inisiatif seperti fleksibilitas jam kerja, pelatihan rutin berbasis umpan balik, dan penyediaan fasilitas pendukung keseimbangan kerja-hidup dapat membantu perusahaan meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, sehingga mengurangi biaya yang terkait dengan turnover.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan pentingnya sistem umpan balik kinerja (*Performance Feedback System*) dan inisiatif keseimbangan kerja-hidup (*Work-Life Balance*) dalam meningkatkan retensi karyawan di sektor manufaktur, khususnya di kawasan industri Cikarang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dan keberlanjutan tenaga kerja dalam organisasi.

Sistem umpan balik kinerja yang terstruktur memberikan kontribusi positif melalui peningkatan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, serta motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memberikan umpan balik yang jelas, konstruktif, dan berkelanjutan, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Pendekatan ini terbukti mampu menekan angka turnover, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Inisiatif keseimbangan kerja-hidup muncul sebagai faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Kebijakan yang mendukung fleksibilitas jam kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan holistik telah terbukti menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Generasi muda, yang mendominasi populasi tenaga kerja di sektor ini, sangat menghargai

keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, sehingga menjadikan inisiatif ini sebagai prioritas utama dalam strategi retensi karyawan.

Hasil penelitian ini juga memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan untuk merancang kebijakan strategis yang berorientasi pada kebutuhan karyawan. Kombinasi antara pemberian umpan balik yang terarah dan implementasi program keseimbangan kerja-hidup dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan reputasi perusahaan di mata karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat literatur yang menempatkan sistem umpan balik kinerja dan keseimbangan kerja-hidup sebagai pilar utama dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Secara praktis, perusahaan di sektor manufaktur dapat memanfaatkan temuan ini untuk mengatasi tantangan retensi karyawan yang semakin kompleks di era modern. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik yang signifikan, tetapi juga menawarkan panduan praktis bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan mereka melalui pendekatan manajemen yang berpusat pada karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Dakheel, J., Del Pero, C., Aste, N., & Leonforte, F. (2020). Smart buildings features and key performance indicators: A review. *Sustainable Cities and Society*, 61(December 2019), 102328. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2020.102328>
- Ari Awaludin, U. M. D. F. (2024). Analisis faktor faktor yang mempengaruhi retensi karyawan di pt sharp electronic indonesia. 2(4), 290–302.
- Awaludin, A., Mohammad Danil Fadli, U., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2024). Studi Eksploratif Tentang Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Di Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada Pt Pricol Surya Indonesia. *Jurnal Sains Student Research*, 2(4), 314–325.
- Chang, H. P., Hsieh, C. M., Lan, M. Y., & Chen, H. S. (2019). Examining the moderating effects of work-life balance between human resource practices and intention to stay. *Sustainability (Switzerland)*, 11(17). <https://doi.org/10.3390/su11174585>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Deery, M., & Jago, L. (2015). Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(3), 453–472. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0538>
- Garg, P., & Yajurvedi, N. (2016). Impact of Work-Life Balance Practices on Employees Retention and Organizational Performance-A Study on IT Industry. *Indian Journal of Applied Research*, 6(8), 105–108.
- Gemvi Novran D. Bili, Aleksius Bili, Marliana Mawo Wudi, & Elvivardi Marningsi Malo. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(3), 231–237. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i3.350>

- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Malaterre, A. O. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction Life Satisfaction a Me Health: a Study Across Seve Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–37336. [https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/24429/Outcomes of WLB across 7 cultures post-print.pdf](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/24429/Outcomes%20of%20WLB%20across%207%20cultures%20post-print.pdf)
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Lin, Z., Gu, H., Gillani, K. Z., & Fahlevi, M. (2024). Impact of Green Work–Life Balance and Green Human Resource Management Practices on Corporate Sustainability Performance and Employee Retention: Mediation of Green Innovation and Organisational Culture. *Sustainability (Switzerland)*, 16(15). <https://doi.org/10.3390/su16156621>
- Mahadi, N., Woo, N. M. F., Baskaran, S., & Yaakop, A. Y. (2020). Determinant Factors for Employee Retention: Should I Stay? *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(4), 201–213. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i4/7120>
- Pesiwarissa, B. I. J., & Manafe, L. A. (2024). Economics and Digital Business Review Komunikasi Interpersonal Atasan Dan Bawahan Dalam Membangun Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Economics and Digital Business Review*, 5(2), 543–555.
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: the effect on talent retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Simbolon, J. A., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). the Influence Analysis of Rewards, Work-Life Balance and Career Development in Influencing Employee Retention Through Job Satisfaction and Employee Well-Being in the Manufacturing Industry in Cikarang. *International Journal of Social Service and Research*, 4(8). <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i8.884>
- Sözen, H. C., & Basım, H. N. (2023). Dark Sides of Organizational Life. In *Dark Sides of Organizational Life*. <https://doi.org/10.4324/9781003376972>
- Wahyuni, S., & Rahmasari, D. (2022). Investigating the antecedents and outcomes of work-life balance: evidence from garment industries in Indonesia. *Diponegoro International Journal of Business*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.1-11>
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- Zahara Tussoleha Rony, Heri Fitriadi, & Warkianto Widjaja. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i1.133>