

**PENGARUH *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*, *WORK-LIFE BALANCE*, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN
(SURVEY TERHADAP KARYAWAN DEVELOPER PERUMAHAN WONOLOPO
ASRI KECAMATAN MIJEN KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi S-1 Manajemen**

**Disusun Oleh:
Yulinda Istanti
12221756**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS BPD

2025

PENGARUH *SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT*, *WORK-LIFE BALANCE*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN (SURVEY TERHADAP KARYAWAN DEVELOPER PERUMAHAN WONOLOPO ASRI KECAMATAN MIJEN KOTA SEMARANG)

Yulinda Istanti

12221756

Program Studi Manajemen Universitas BPD

e-Mail: yulinda.istanti21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan pada Developer Perumahan Wonolopo Asri di Kecamatan Mijen, Kota Semarang. Isu retensi karyawan menjadi krusial seiring dengan peningkatan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*) di perusahaan, yang berdasarkan data internal, menunjukkan lonjakan persentase resign dari 4% pada tahun 2021 menjadi 14,29% pada tahun 2024. Tingginya angka ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Developer Perumahan Wonolopo Asri yang berjumlah 55 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan menggunakan Google Forms, dengan instrumen yang mengukur variabel lingkungan kerja yang mendukung (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan retensi karyawan (Y). Analisis data akan dilakukan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran signifikan dari lingkungan kerja yang mendukung, keseimbangan kehidupan kerja, dan budaya organisasi dalam mempertahankan karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Developer Perumahan Wonolopo Asri untuk merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan retensi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada stabilitas dan kinerja perusahaan. Penelitian ini juga mengisi celah literatur dengan fokus pada sektor pengembang properti, yang masih jarang diteliti secara simultan.

Kata Kunci: *Supportive Work Environment*, *Work-Life Balance*, Budaya Organisasi, Retensi Karyawan, Sektor Properti.

Abstarct

This study aims to analyze the influence of a supportive work environment, work-life balance, and organizational culture on employee retention at the Wonolopo Asri Housing Developer in Mijen District, Semarang City. The issue of employee retention has become crucial along with the increasing employee turnover rate in the company, which based on internal data, shows a surge in the percentage of resignations from 4% in 2021 to 14.29% in 2024. This high figure indicates the need to evaluate the internal factors that influence employee decisions to stay. This study uses a descriptive quantitative method with a survey approach. The study population is all 55 employees of the Wonolopo Asri Housing Developer. Due to the relatively small population, this study uses a saturated sampling technique, so that all members of the population are sampled. Primary data were collected through questionnaires distributed using Google Forms, with instruments that measure the variables of a supportive work environment (X1), work-life balance (X2), organizational culture (X3), and employee retention (Y). Data analysis will be conducted using statistical methods to test the proposed hypotheses. The results of this study are expected to provide empirical evidence regarding the significant role of a supportive work environment, work-life balance, and organizational culture in employee retention. The findings are expected to provide input for the management of Wonolopo Asri Housing Developer to design more effective policies to increase employee retention, which will

ultimately have a positive impact on the company's stability and performance. This study also fills a gap in the literature by focusing on the property development sector, which has rarely been studied simultaneously.

Keywords: *Supportive Work Environment, Work-Life Balance, Organizational Culture, Employee Retention, Property Sector.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah salah satu aspek penting dalam sebuah organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki serta berada di dalam sebuah organisasi menjadi suatu bagian terpenting untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri. Seperti halnya pada sektor formal atau dalam hal ini sektor pendidikan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas unggul sehingga dapat menciptakan sistem yang baik untuk menciptakan penerus bangsa yang unggul. Seiring dengan perkembangan dan kompetisi dalam industri menjadikan peluang dan kesempatan semakin terbuka lebar, namun menjadikan tantangan setiap organisasi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau meretensi karyawan sehingga dapat menjalankan organisasi perusahaan untuk tetap eksis dalam industri.

Di Indonesia sendiri berdasarkan data yang dipublikasikan oleh Kemanaker pada laman satudata.kemnaker.go.id (2022) menyatakan bahwa pada bulan Agustus 2022 penduduk usia kerja mencapai 209,42 juta jiwa yang mana 143,2 juta jiwa termasuk kedalam Angkatan kerja serta 135,30 juta jiwa diantaranya memiliki kesempatan atau bisa aktif bekerja sebesar 94,11%. Melihat besarnya sumber daya manusia menjadikan isu ketenagakerjaan menjadi perhatian banyak pihak, ditambah dengan peranan sumber daya manusia ini sebagai sebuah komponen yang sangat penting dalam pengelolaan dan pengoperasian kegiatan di suatu organisasi untuk mencapai visi misi yang ada atau yang sudah ditetapkan sebelumnya (Widyastuti & Ratnaningsih, 2018). Maka dari itu memiliki sumber daya manusia yang bermutu atau berkualitas diperlukan sebuah organisasi perusahaan untuk memperoleh tujuan yang maksimal (Arika, 2020; Maesyarah et al., 2022; Mustajab, 2022).

Berikut adalah tabel yang menyajikan data dari BPS Kota Semarang mengenai jumlah karyawan formal dan informal:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Formal dan Informal 2019-2022

Tahun	Karyawan Formal	Karyawan Informal
2019	75.040.881	55.989.119
2020	74.031.950	56.998.050
2021	77.910.000	55.060.000
2022	80.240.000	55.060.000

Sumber: Badan Pusat Statistik (dikutip dalam dataindonesia.id, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menggambarkan jumlah karyawan formal dan informal di Semarang, terlihat bahwa jumlah karyawan formal mengalami fluktuasi yang signifikan dari tahun 2019 hingga 2022. Pada tahun 2020, terdapat penurunan jumlah karyawan formal menjadi 74.031.950, yang menandakan penurunan sebesar 1,35% dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan ini bisa jadi disebabkan oleh dampak ekonomi akibat pandemi

COVID-19 yang memengaruhi banyak sektor, termasuk ketenagakerjaan.

Setelah itu, terjadi pemulihan yang signifikan pada tahun 2021, di mana jumlah karyawan formal meningkat menjadi 77.910.000, dengan peningkatan 5,29%. Kenaikan ini menunjukkan bahwa sektor formal mulai pulih dan beradaptasi setelah masa sulit. Pada tahun 2022, jumlah karyawan formal terus meningkat menjadi 80.240.000, yang menandakan adanya tren positif dan stabilitas dalam sektor pekerjaan formal.

Sementara itu, jumlah karyawan informal pada tahun 2020 meningkat menjadi 56.998.050 tetapi menurun drastis menjadi 55.060.000 pada tahun 2021 dan tetap stagnan hingga tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pekerja yang beralih dari pekerjaan informal ke formal, mencerminkan pergeseran yang mungkin disebabkan oleh penciptaan lapangan kerja yang lebih baik dan kebutuhan untuk mendapatkan jaminan sosial. Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa adanya keinginan untuk resign dalam skala besar dapat memberikan tantangan bagi sektor pendidikan maupun industri lainnya. Retensi karyawan menjadi cara penting bagi organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan kompetisi yang semakin ketat dan globalisasi yang terus berlanjut, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan upaya dalam menarik dan mempertahankan karyawan berbakat. Berikut adalah data dari Developer Wonolopo mengenai jumlah karyawan yang resign dari tahun 2021 hingga 2024

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Resign Developer Wonolopo Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Resign	Persentase Resign
2021	50	2	4%
2022	55	3	5,45%
2023	60	5	8,33%
2024	70	10	14,29%

Sumber: Kepala Resign Developer Wonolopo 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa jumlah karyawan yang resign di Developer Wonolopo mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun 2021 ke tahun 2024. Kenaikan resignasi dari hanya 2 karyawan pada tahun 2021 menjadi 10 karyawan pada tahun 2024 menunjukkan lonjakan yang tajam, dengan persentase peningkatan mencapai 14,3%. Lonjakan ini bisa jadi berhubungan dengan faktor-faktor eksternal seperti yang dijelaskan sebelumnya, termasuk kurangnya supportive work environment dan keseimbangan kehidupan kerja yang memadai.

Menurunnya retensi karyawan di Developer Wonolopo sejalan dengan tren yang terlihat di Tabel 1.1, di mana tantangan dalam mempertahankan karyawan formal juga menjadi isu besar di Kota Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa baik di sektor pendidikan maupun industri, permasalahan yang berkaitan dengan retensi karyawan sangat relevan dan perlu perhatian serius dari pihak manajemen.

Perlu diketahui, Developer Wonolopo merupakan pengelola Perumahan Wonolopo Asri, sebuah proyek perumahan yang berbadan hukum Koperasi Gapoktan Wijaya dengan Badan Hukum No: 010/108.0/BH/XIV.34/IV/2015. Kantor utama koperasi berlokasi di Kelurahan Wonolopo RT. 01 RW. 04, Kecamatan Mijen, Kota Semarang, sedangkan kantor pelayanan berada di Kelurahan Wonolopo RT. 02 RW. 05, Kecamatan Mijen, Kota Semarang.

Sistem pembayaran yang diterapkan fleksibel, yaitu dapat dilakukan melalui transfer

bank maupun *in-house* (pembayaran langsung di kantor). Sebagai pengembang yang melibatkan badan hukum koperasi, keberlangsungan operasional Developer Wonolopo sangat bergantung pada kinerja dan retensi tenaga kerja. Tingginya angka resign berpotensi menghambat kelancaran proyek, memengaruhi pelayanan konsumen, dan mengurangi daya saing di pasar properti.

Dalam konteks ini, terdapat tiga faktor penting yang diyakini berperan terhadap retensi karyawan: *Supportive Work Environment (Lingkungan kerja yang mendukung)* Merupakan kondisi kerja di mana karyawan merasa mendapatkan dukungan dari atasan, rekan kerja, dan organisasi, baik secara emosional, teknis, maupun administratif. Lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sehingga mengurangi keinginan untuk resign (Fauzi et al., 2021). *Work-Life Balance (Keseimbangan kehidupan kerja)* Menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting untuk mencegah stres kerja, kelelahan, dan *burnout*, yang dapat memicu niat keluar dari pekerjaan (Putra & Yuniarsih, 2022). Budaya Organisasi Merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama di dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menumbuhkan rasa memiliki, komitmen, dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan (Sari et al., 2023). Ketiga variabel tersebut dipandang sebagai determinan utama retensi karyawan, yaitu kemampuan perusahaan mempertahankan tenaga kerja berkualitas agar tetap bekerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan studi sebelumnya riset gap dalam penelitian ini, sejumlah penelitian telah membahas pengaruh *supportive work environment*, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap retensi karyawan. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih terfokus pada sektor perbankan (Fauzi et al., 2021), manufaktur (Putra & Yuniarsih, 2022), atau rumah sakit (Sari et al., 2023), sedangkan penelitian di sektor properti dan pengembangan perumahan seperti Developer Wonolopo masih sangat terbatas. Selain itu, beberapa penelitian cenderung menguji variabel tersebut secara parsial, bukan secara simultan, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan ketiganya dalam memengaruhi retensi karyawan. Hal ini menimbulkan celah penelitian (*research gap*) yang perlu diisi, terutama dengan mempertimbangkan dinamika ketenagakerjaan pascapandemi, meningkatnya mobilitas tenaga kerja, dan persaingan perusahaan dalam mempertahankan karyawan berbakat.

Dengan fenomena dan celah penelitian tersebut, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Supportive Work Environment*, *Work-Life Balance*, dan Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan solusi yang dapat memperbaiki kondisi di Developer Wonolopo dan sektor lainnya agar mampu mempertahankan karyawan unggul dalam lanskap kerja yang kompetitif saat ini.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap retensi karyawan?
2. Menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan?
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan?

1.3 Manfaat Penelitian

1. Untuk melihat analisis Pengaruh *Supportive Work Environment* terhadap retensi karyawan
2. Untuk melihat pengaruh *work life balance* terhadap retensi karyawan
3. Untuk melihat analisis pengaruh budaya organisasi terhadap retensi karyawan

2. Tinjauan Literatur

2.1 Grand Theory

a) Social Exchange Theory

Social Exchange Theory (SET) pada reverensi buku menjelaskan bahwa interaksi sosial merupakan proses pertukaran antara individu, di mana setiap individu mengevaluasi biaya (costs) dan manfaat (benefits) dari hubungan yang ada. Hubungan akan terus berlanjut jika kedua pihak merasa memperoleh manfaat yang sepadan (Blau, 1964; Homans, 1961).

Dalam konteks lingkungan kerja, teori ini relevan untuk memahami bagaimana supportive work environment (SWE) berkontribusi terhadap retensi karyawan. SWE tidak hanya mencakup penyediaan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga menciptakan suasana positif dalam interaksi antar rekan kerja dan antara karyawan dengan manajemen (Naz et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi (Gonzalez, 2021).

Lebih lanjut, SET menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan nilai positif dari hubungan dengan organisasi, mereka akan lebih cenderung berinvestasi secara emosional dan profesional dalam hubungan tersebut. Blau (1964) dalam bukunya menegaskan bahwa dukungan dan penghargaan dari perusahaan dapat menumbuhkan rasa loyalitas karyawan O'Neill dan Allen (2022) juga menemukan bahwa pengakuan dari manajemen memperkuat ikatan emosional karyawan dengan organisasi, sehingga meningkatkan kemungkinan retensi.

Aspek penting lain dalam SET adalah komunikasi. Emerson (1976) menekankan bahwa komunikasi terbuka dan saling percaya menjadi prasyarat penting dalam hubungan pertukaran yang sehat. Komunikasi yang jujur antara manajemen dan karyawan membentuk hubungan saling menguntungkan, di mana karyawan merasa didengar dan dihargai (Brough et al., 2021). Cropanzano dan Mitchell (2005) juga menjelaskan bahwa organisasi yang membangun hubungan saling percaya dengan karyawan akan memperoleh komitmen jangka panjang.

Penelitian Chen et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa investasi organisasi dalam menciptakan SWE tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan.

Penelitian Alifa (2019) mendukung pandangan tersebut. Dalam studinya di Kyriad Muraya Hotel Aceh, ditemukan bahwa SWE berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, baik secara langsung maupun melalui komitmen afektif. Komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh SWE terhadap retensi, artinya semakin tinggi SWE yang diberikan organisasi, semakin besar pula keterikatan emosional karyawan yang pada akhirnya meningkatkan keinginan mereka untuk bertahan.

Dengan demikian, penerapan prinsip-prinsip SET dalam strategi manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk meningkatkan kepuasan, komitmen, dan retensi karyawan. Pendekatan ini berpotensi mengurangi turnover serta memperkuat kinerja organisasi secara berkelanjutan.

b) Supportive Work Environment

Supportive work environment didefinisikan sebagai kondisi kerja yang menyediakan dukungan emosional, fisik, dan struktural bagi karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa didukung, baik dari segi sumber daya maupun kebijakan organisasi, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan (Baldwin & Ford, 1988; Naz et al., 2020). Lingkungan yang positif ini tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga mendorong keterlibatan.

Fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan dari manajemen juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung. Karyawan yang memiliki akses ke kebijakan yang memfasilitasi keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan setia kepada organisasi (Gonzalez, 2021). Penelitian terbaru menemukan bahwa karyawan yang merasa dukungan manajemen dalam bentuk program pelatihan dan pengembangan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk tetap berkontribusi di perusahaan.

Selain itu, komunikasi yang efektif di tempat kerja juga merupakan elemen penting dari *supportive work environment*. Karyawan yang dapat berkomunikasi secara terbuka dengan rekan kerja dan atasan cenderung merasa lebih terlibat dan berdaya (Brough et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus menciptakan saluran komunikasi yang baik untuk mendukung keberhasilan lingkungan kerja.

Studi oleh Chen et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Ketika karyawan saling mendukung dan bersinergi, mereka dapat meningkatkan produktivitas dan memperbaiki hasil kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang saling mendukung menciptakan dinamika positif yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Akhirnya, penting untuk diingat bahwa menciptakan *supportive work environment* memerlukan komitmen dari semua level manajemen. Organisasi yang berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak hanya akan mendapatkan karyawan yang lebih puas tetapi juga akan meningkatkan kinerja dan reputasi organisasi secara keseluruhan (Naz et al., 2020).

Supportive Work Environment berpengaruh terhadap Retensi Karyawan. Lingkungan kerja yang suportif (*supportive work environment*) mencakup dukungan emosional, penghargaan, komunikasi terbuka, dan ketersediaan sumber daya yang memadai. Menurut Mathis dan Jackson (2019), lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat mengurangi niat untuk keluar dari organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh atasan maupun rekan kerja, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan bertahan lebih lama dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang suportif (*supportive work environment*) adalah kondisi kerja di mana karyawan mendapatkan dukungan sosial, emosional, dan instrumental dari atasan maupun rekan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2019), lingkungan kerja yang positif dan kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai serta didukung, loyalitas mereka terhadap organisasi akan meningkat sehingga retensi karyawan pun lebih terjaga.

c) Work-Life Balance

Work-life balance (WLB) merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa WLB yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik karyawan, yang berkontribusi pada retensi jangka panjang (Hubstaff, 2024). Karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam jam kerja mereka dan yang dapat menyusun waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Investasi dalam kebijakan yang mendukung WLB terbukti mengurangi tingkat turnover. Penelitian menunjukkan bahwa program yang menawarkan fleksibilitas, seperti kerja dari rumah dan jam kerja yang dapat disesuaikan, membantu karyawan merasa lebih berdaya dan lebih produktif (Gonzalez, 2021). Karyawan yang dapat mengatur waktu mereka dengan baik cenderung merasa lebih puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan.

Lebih jauh lagi, WLB yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan mental. Karyawan yang merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya lebih bahagia tetapi juga lebih produktif di tempat kerja (Hubstaff, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa 95% karyawan yang memiliki fleksibilitas dalam jadwal mereka merasa lebih baik secara mental, yang berdampak positif pada kinerja kerja mereka.

Namun, meskipun banyak perusahaan yang telah menerapkan kebijakan WLB, banyak karyawan masih merasa bahwa mereka tidak memiliki keseimbangan yang baik (Gonzalez, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan yang perlu diatasi, dan perusahaan harus terus berinovasi dalam kebijakan yang mendukung keseimbangan ini.

Akhirnya, penting bagi perusahaan untuk secara aktif mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan WLB untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan melakukan survei kepuasan dan mendengarkan masukan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hubstaff, 2024).

Work-life balance adalah keadaan seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Greenhaus dan Allen (2013), keseimbangan ini membantu individu mengelola waktu, energi, dan komitmen di antara dua peran utama tersebut. Dengan tercapainya *work-life balance*, tingkat stres karyawan berkurang, kepuasan kerja meningkat, dan loyalitas terhadap organisasi menjadi lebih kuat. Hal ini membuat karyawan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Work-life balance adalah kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lazar et al. (2010) menjelaskan bahwa keseimbangan ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Teori Boundary dan Spillover menyatakan bahwa keseimbangan yang baik akan meminimalisir konflik peran, sehingga mengurangi tingkat stres dan memperbesar kemungkinan karyawan bertahan di perusahaan.

d) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, dan praktik yang mengarahkan interaksi di dalam perusahaan. Budaya yang positif dan inklusif dapat mendorong keterlibatan karyawan dan meningkatkan retensi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan individu dapat menciptakan rasa memiliki di antara karyawan (Schein, 2024). Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian integral dari organisasi dan bahwa kontribusi mereka dihargai, mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan.

Budaya organisasi yang kuat juga memfasilitasi komunikasi yang efektif, yang penting untuk menjaga hubungan positif antara manajemen dan karyawan. Ketika ada saluran komunikasi yang terbuka, karyawan merasa lebih nyaman untuk menyampaikan ide dan masukan mereka, yang dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas (Naz et al., 2020). Penelitian oleh Chen et al. (2023) menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang mendukung komunikasi terbuka cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, budaya organisasi yang inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan dikelola dengan baik dalam konteks budaya yang positif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi (Brough et al., 2021). Penelitian menunjukkan bahwa budaya yang menghargai keragaman dan inklusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Penting juga untuk menyadari bahwa budaya organisasi tidak statis; ia terus berkembang seiring waktu. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif mengevaluasi dan memperbarui budaya mereka untuk mencerminkan nilai-nilai dan harapan karyawan serta lingkungan bisnis yang berubah (Gonzalez, 2021). Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk memperkuat budaya yang diinginkan.

Selain itu, budaya organisasi yang inklusif juga berperan sebagai mekanisme *social exchange* yang memperkuat hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa nilai, pandangan, dan kontribusi mereka diakui tanpa memandang latar belakang, mereka akan lebih cenderung memberikan komitmen dan kinerja terbaiknya (Naz et al., 2020).

Dalam kerangka *Social Exchange Theory*, pengakuan dan penerimaan ini menjadi “imbal balik non-material” yang memiliki nilai signifikan, sehingga mampu mendorong retensi jangka panjang dan menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Lebih jauh lagi, penerapan budaya inklusif yang konsisten dapat meningkatkan *psychological safety* di tempat kerja, yaitu kondisi di mana karyawan merasa aman untuk menyampaikan ide, pendapat, atau kekhawatiran tanpa takut akan konsekuensi negatif (Chen et al., 2023).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2019) menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan akan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*). Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan karena mereka merasa menjadi bagian penting dari organisasi dan melihat masa depan mereka di dalamnya. Budaya yang sehat

memperkuat keterikatan karyawan pada perusahaan sehingga mengurangi niat untuk keluar dan mengurangi retensi.

No	Judul Penelitian	Penuli	Tahun	Variabel Independen	Variabel Dependen	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Pengaruh
1	Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Konstruksi	Daryoto Mulyadi Candra	2024	Komunikasi Organisasi	Retensi Karyawan	SPSS (Analisis Regresi)	Komunikasi yang efektif meningkatkan hubungan antara karyawan dan manajemen, berdampak positif pada retensi.	Positif
2	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Retensi Karyawan	Nurjana, Sry Rosita, Sumarni	2022	Budaya Perusahaan	Kepuasan Kerja	Analisis Kualitatif	Budaya perusahaan yang kuat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.	Positif
3	Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup Terhadap Retensi Karyawan di Sektor Real Estate	Fitria Octarini, Mombang Sihite, Edy Supriyadi	2024	Keseimbangan Kerja-Hidup	Retensi Karyawan	Uji T	Keseimbangan kerja-hidup yang baik berpengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan untuk bertahan.	Positif
4	Pengaruh Kombinasi Komunikasi Organisasi dan Budaya Perusahaan terhadap Loyalitas Karyawan	Dinda Mulia, Wenny Desty Febrian	2024	Komunikasi Organisasi, Budaya Perusahaan	Loyalitas Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Kombinasi komunikasi yang efektif dan budaya perusahaan yang positif meningkatkan loyalitas karyawan.	Positif
5	Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Developer Perumahan	Diana Paembong, Adriana Madya Marampa, Rahma G. Tammu	2023	Budaya Perusahaan	Kinerja Karyawan	SPSS (Analisis Regresi)	Budaya perusahaan yang baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan retensi karyawan.	Positif
6	Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup dan Komunikasi Terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Developer	Dian Lestari, Kristiana Sri Utami	2024	Keseimbangan Kerja-Hidup, Komunikasi	Retensi Karyawan	Metode Kualitatif	Keseimbangan kerja-hidup dan komunikasi yang baik meningkatkan retensi karyawan	Positif
							secara signifikan.	

7	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Tingkat Keterlibatan Karyawan di Perusahaan Perumahan	Savega Novialdi Pratama Putri, Khoirur Rozaq	2024	Budaya Organisasi	Keterlibatan Karyawan	SPSS (ANOVA)	Budaya organisasi yang positif berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan, berdampak pada retensi.	Positif
8	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Developer Perumahan	Maghriza Rakha Adyatma, Tjoek Suroso Hadi	2023	Berbagai Faktor Non-Komunikasi	Retensi Karyawan	Analisis Deskriptif	Berfokus pada aspek-aspek yang tidak terkait langsung dengan komunikasi dan budaya, tidak relevan.	Tidak relevan
9	PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN RETENSI KARYAWAN	Shierli Wijaya	2022	Budaya Organisasi	Retensi Karyawan	-	Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama berkontribusi positif terhadap retensi karyawan. Pengembangan budaya yang baik penting untuk meningkatkan retensi individu dan tim.	Positif
10	PENGARUH SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT, WORK-LIFE BALANCE, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN	Salsabila Khoirunnisa, Dicky Jhoansyah, Resa Nurmala	2024	Supportive Work Environment, Work-Life Balance, Budaya Organisasi	Retensi Karyawan	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, dengan kontribusi sebesar 61,7%.	Positif
11	Pengaruh Budaya Organisasi Yang Positif Terhadap Retensi Karyawan di UMKM Bakpia Lanank Jogja	Dian Lestari, Kristiana Sri Utami	2024	Budaya Organisasi	Retensi Karyawan	Kualitatif	Karyawan merasakan budaya organisasi positif dalam hal keamanan kerja, kerjasama, dan	Positif

							dukungan perusahaan, berkontribusi pada retensi.	
12	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP RETENSI KARYAWAN	I Putu Agus Praditya Adi Putra, I Wayan Mudiarta Utama	2018	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kompensasi	Retensi Karyawan	Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi yang baik, komitmen yang tinggi, dan sistem kompensasi yang tepat mendorong karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.	Positif

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Supportive Work Environment* Terhadap Retensi Karyawan

Penelitian ini didukung oleh dua pendekatan, yaitu Social Exchange Theory (SET) (Blau, 1964) dan *Theory Organization Equilibrium* (TOE) (March & Simon, 1958), yang menegaskan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung merasa berkewajiban untuk membalasnya dengan komitmen dan kesetiaan. Orang-orang yang mendapatkan dukungan yang lebih besar dari organisasi mereka cenderung menetap lebih lama (Eisenberger et al., 2002; Presbitero et al., 2016). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) pengaruh *Supportive Work Environment* (SWE) terhadap retensi karyawan di Kyriad Muraya Hotel Banda Aceh; 2) pengaruh SWE terhadap komitmen afektif karyawan; 3) pengaruh komitmen afektif terhadap retensi karyawan; dan 4) pengaruh SWE terhadap retensi karyawan yang dimediasi oleh komitmen afektif. Menurut penelitian Alifa, 2019 Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Supportive Work Environment* terhadap Retensi Karyawan serta Komitmen Afektif mampu memediasi secara parsial hubungan antara *Supportive Work Environment* dan Retensi Karyawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi (Jena et al., 2017). Berdasarkan uraian di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Supportive Work Environment* (SWE) berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

2. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Retensi Karyawan

Peningkatan *work-life balance* berkontribusi signifikan terhadap retensi karyawan di berbagai sektor. Dengan menciptakan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan dapat mengurangi biaya pelatihan bagi karyawan baru serta meminimalkan kesalahan kerja. Tingginya tingkat perpindahan karyawan dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan, sehingga strategi untuk meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi sangat penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Algazlan et al., 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *work-life balance* terhadap retensi karyawan (Khatun et al., 2023; Zainal et al., 2022). Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara *work-life balance* dan retensi (Astuti et al., 2023; Saufi et al., 2023). Berdasarkan uraian di atas maka hipotesisnya adalah:

H2: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

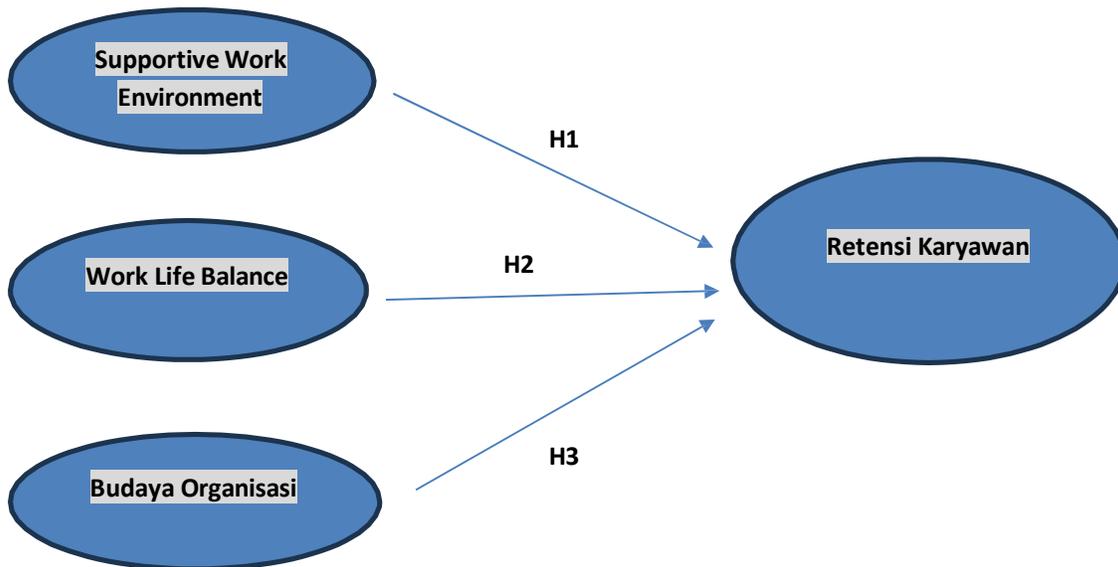
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam keputusan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan. Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap retensi karyawan meliputi dukungan dari rekan kerja dan atasan, peluang pertumbuhan, masalah kompensasi, kegiatan keterlibatan karyawan, pelatihan dan pengembangan, serta lingkungan kerja yang positif dan kondisi kerja yang baik (Mita, 2014). Sheridan (1992) menemukan bahwa nilai-nilai dalam budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat retensi karyawan. Mathis dan Jackson (2006) menegaskan bahwa budaya merupakan elemen penting dalam mempertahankan karyawan.

Luthans (2006) juga menyatakan hal serupa, menekankan pentingnya budaya dalam konteks retensi. Analisis terbaru dari perusahaan Fortune menunjukkan bahwa atribut yang paling berkaitan dengan peringkat tinggi dalam industri adalah kemampuannya untuk menarik dan mempertahankan talenta yang luar biasa. Perusahaan-perusahaan tersebut serius dalam menangani budaya dan nilai-nilai mereka. Menurut penelitian Lestari, 2024 menunjukkan Temuan penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan budaya organisasi yang positif, terutama dalam hal keamanan kerja, kerjasama, dukungan perusahaan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pekerjaan. Selain itu, faktor-faktor seperti rancangan pekerjaan yang baik, peluang karir yang jelas, dan lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada retensi karyawan di perusahaan ini. Hasil ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang positif serta strategi retensi karyawan di masa mendatang. Kemudian penelitian Wijaya 2022, budaya organisasi selayaknya memberikan kontribusi yang positif dalam pengembangan organisasi terutama dalam meningkatkan retensi karyawan suatu organisasi maupun individu dan tim dalam organisasi organisasi dan lingkungan kerja berperan krusial dalam memastikan retensi karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan teori diatas hipotesisnya adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

2.3 Model Penelitian



Sumber : Dikembangkan Untuk Studi ini, 2025

3. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2022:15), penelitian kuantitatif berlandaskan positivisme yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data pada penelitian kuantitatif bersifat statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dan pengaruh antar variabel, yaitu *supportive work environment* (X1), *work-life balance* (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel retensi karyawan (Y).

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, media yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah melalui survei. Data diperoleh dari responden dan dikumpulkan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur yang disebarluaskan secara online menggunakan Google Forms.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan developer perumahan WonoLopo Asri yang aktif, yang terdiri dari 55 anggota. Menurut Sugiyono (2022:130), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:118), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Mengingat populasi yang relatif kecil (55 orang), semua anggota dijadikan sampel.

3.4 Definisi Konsep

Definisi konseptual menurut pandangan Sugiyono (2020) merupakan pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengoperasionalkan konsep tersebut di lapangan.

a. *Supportive Work Environment* (X1)

Supportive work environment ialah merujuk pada hubungan atasanbawahan atau sesama rekan kerja dalam lingkungan kerja yang positif dan terdapat interaksi saling timbal balik juga adanya intensi saling mendukung diantaranya (Widiani & Mas'ud, 2023). Lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu unsur penting dalam menjalani kegiatan bagi karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal (Insani, dkk. 2022)

b. *Work-Life Balance* (X2)

Work-life balance menurut Fatimah & Gunawan (2023) merujuk pada sebuah persepsi dimana terpenuhinya antara kepentingan dari pekerjaan dengan kepentingan dari individu karyawan tersebut secara seimbang tanpa membebankan salah satu sisi, sehingga dapat menjalankan peran di dalam kesidupan sosialnya dengan utuh. Secara sederhana *work-life balance* itu sendiri merupakan sebuah paham dimana terdapat pemisahan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dituangkan dalam realita lingkungan kerja atau organisasi untuk mencapai kenyamanan serta produktifitas karyawan serta dengan maksud meminimalisir konflik dengan memisahkan peran individu sebagai karyawan atau sebagai personal.

c. Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merujuk pada nilai, kepercayaan, kebiasaan, serta norma yang dibentuk atau terbentuk dari bagaimana setiap orang atau dalam hal ini karyawan yang saling berinteraksi di dalam organisasi tempatnya bekerja dan ini merupakan sebuah pemahaman mengenai bagaimana sebuah permasalahan harus dihadapi dan diselesaikan baik secara tim atau satu organisasi (Almerri, 2023).

d. Retensi Karyawan (Y)

Retensi karyawan menurut Mering, dkk. (2023) ialah suatu kemampuan yang dimiliki organisasi perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan yang dimiliki juga didalamnya terdapat kesediaan untuk setia pada organisasi. Pratiwi, dkk. (2020) berpendapat bahwa retensi karyawan sebagai jumlah dari karyawan yang bertahan di suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Likert	Keterangan Sumber
1	Supportive Work Environment (X1)	<ul style="list-style-type: none">➤ Kenyamanan lingkungan yang dirasakan➤ hubungan pengawasan➤ interaksi kelompok sebaya➤ dukungan organisasi yang dirasakan	1-5	Kundu & Lata (2017)
2	Work-Life Balance (X2)	<ul style="list-style-type: none">➤ fleksibilitas di tempat kerja➤ perkembangan karier, kerja sama tim➤ komunikasi➤ manfaat finansial dan nonfinansial➤ dukungan keluarga dan sosial	1-5	Panda & Sahoo (2021)
3	Budaya Organisasi (X3)	<ul style="list-style-type: none">➤ Nilai bersama➤ struktural organisasi➤ komunikasi➤ kepemimpinan➤ kerja sama tim➤ adaptasi➤ keterlibatan karyawan	1-5	Almeri(2023)
4	Retensi Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none">➤ niat untuk bertahan➤ peluang karier➤ komitmen	1-5	Kyndt, dkk. (2009)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan developer perumahan WonoLopo Asri. Kuesioner ini menggunakan teknik skala Likert, di mana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori:

- A. Sangat Setuju : Skor 5
- B. Setuju : Skor 4
- C. Netral : Skor 3
- D. Tidak Setuju : Skor 2
- E. Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Parsial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode dalam ilmu statistik yang memiliki sifat beragam variasi yang bisa menangani banyak variabel respons dan variabel eksplanatori secara langsung. Dalam metode PLS terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model atau Measurement Model)

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat mengungkapkan konsep yang ingin diukur.

a. Convergent Validity

Validitas konvergen diukur dengan menggunakan indikator reflektif yang dinilai berdasarkan nilai loading factor (korelasi antara item dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Namun, dalam riset tahap pengembangan skala, nilai loading factor 0,5-0,6 masih dapat diterima (Ghozali, 2016).

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan ditentukan dengan melihat cross loading factor dari setiap variabel. Nilai ini berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai cross loading factor pada konstruk yang dituju dengan nilai cross loading factor pada konstruk lainnya.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur stabilitas dan konsistensi dari sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi dapat menghasilkan data yang stabil dan akurat (Ghozali, 2009).

3.6.3 Model Struktural (Inner Model)

Model struktural bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar konstruk dan menghitung nilai R Square (Trenngonowati dan Kulsum, 2018). Pengujian model struktural dilakukan dalam tiga tahap, yaitu dengan menggunakan nilai R^2 , Q^2 , dan GoF.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menilai model struktural, langkah pertama adalah menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang berfungsi sebagai uji goodness-of-fit model. Nilai R-Square 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan yang kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

b. Prediktif Relevance (Q^2)

Predictive relevance diuji untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dari model dengan menggunakan prosedur blindfolding. Jika nilai $Q^2 > 0$, maka dapat dikatakan model memiliki nilai observasi yang baik; sebaliknya, jika $Q^2 < 0$, model dinyatakan kurang baik (Hair, 2011).

c. Goodness of Fit (GoF)

Penilaian goodness of fit terkait dengan nilai Q^2 . Semakin tinggi nilai Q^2 , maka model dapat dikatakan semakin baik. Nilai GoF dihitung menggunakan rumus: $GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$ (Rinsa, 2020)

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi mengenai pengaruh antar variabel. Uji hipotesis untuk outer model dengan indikator reflektif dilakukan dengan melihat nilai T-statistik outer loading, yang dibandingkan dengan nilai t-tabel = 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika T-statistik > t-tabel, maka indikator reflektif dinyatakan valid dan reliabel sebagai pengukur konstruk. Uji hipotesis untuk inner model juga dilakukan dengan melihat nilai T-statistik; jika T-statistik > t-tabel, maka variabel eksogen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen.