

**PENGARUH *WORKPLACE WELL BEING*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*,
WORK FLEXIBILITY TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PADA KARYAWAN PT BPR KANDIMADU ARTA CABANG COLOMADU**

**Najwa Ardianathifa¹, Betaria Aurora Yusman², Yuniar Yayank Dwi Leksono³,
Gabriella Nadia⁴**

^{1,2,3,4}Universitas Slamet Riyadi

¹ardianathifana@gmail.com, ²yusmanaurora11@gmail.com, ³yuniarputra3@gmail.com,

⁴gabriellandotkom@gmail.com

Abstrak

Employee retention merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkontribusi terhadap stabilitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, serta efisiensi operasional organisasi. Dalam industri perbankan yang menghadapi persaingan semakin ketat, kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan yang kompeten menjadi faktor penting untuk mencapai keberlanjutan organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *workplace well-being*, *perceived organizational support*, dan *work flexibility* terhadap *employee retention* pada karyawan PT BPR Kandimadu Arta Cabang Colomadu. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT BPR Kandimadu Arta Cabang Colomadu yang berjumlah 33 karyawan, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala *Likert*, kemudian dianalisis dengan metode regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa *workplace well-being* dan *work flexibility* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*, sedangkan *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee retention*. Secara simultan, ketiga variabel independen mampu menjelaskan 64,3% variasi *employee retention*. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa upaya meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja dan penerapan fleksibilitas kerja yang sesuai dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan retensi karyawan di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: *Workplace Well-Being, Perceived Organizational Support, Work Flexibility, Employee Retention.*

Article history

Received: June 2026

Reviewed: June 2026

Published: June 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract

Employee retention is a crucial element of human resource management, as it contributes to workforce stability, enhanced productivity, and organizational operational efficiency. In the banking industry, which faces increasingly fierce competition, an organization's ability to retain competent employees is vital for achieving organizational sustainability. This study aims to analyze the impact of workplace well-being, perceived organizational support, and work flexibility on employee retention at PT BPR Kandimadu Arta (Colomadu Branch). A quantitative approach utilizing a survey method was employed. The study population comprised the entire workforce of the Colomadu Branch—totaling 33 employees—necessitating the use of a total sampling technique. Data were collected via Likert-scale questionnaires and subsequently analyzed using multiple linear regression with SPSS. The analysis results indicate that workplace well-being and work flexibility have a positive and significant influence on employee retention, whereas perceived organizational support does not have a significant effect. Collectively, the three independent variables account for 64.3% of the variation in employee retention. These findings suggest that efforts to improve workplace well-being and the implementation of appropriate work flexibility can serve as effective strategies for enhancing employee retention within the organization.

Keywords: *Workplace Well-Being, Perceived Organizational Support, Work Flexibility, Employee Retention.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan serta mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis. Pada industri perbankan, mutu layanan kepada nasabah sangat dipengaruhi oleh kompetensi, komitmen, serta loyalitas yang dimiliki karyawan. Oleh sebab itu, kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas (*employee retention*) menjadi aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tingkat retensi karyawan yang tinggi tidak hanya mampu mendukung keberlangsungan dan stabilitas operasional organisasi, namun juga mengurangi biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta risiko hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.

Perkembangan industri perbankan di Indonesia yang semakin kompetitif turut meningkatkan tantangan organisasi dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Persaingan tidak hanya terjadi pada aspek penghimpunan dana dan penyaluran kredit, tetapi juga dalam memperoleh serta mempertahankan sumber daya manusia yang memiliki kinerja unggul. Kondisi tersebut juga dialami oleh Bank Perekonomian Rakyat (BPR) yang dituntut untuk senantiasa memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat, terutama kepada pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam situasi tersebut,

organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada upaya membangun loyalitas dan komitmen karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi.

Employee retention menjadi isu yang semakin penting karena tingginya tingkat perpindahan karyawan dapat memberikan dampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi. Kehilangan karyawan yang memiliki kompetensi dan pengalaman tidak hanya mengganggu efektivitas operasional, tetapi juga mengurangi produktivitas, meningkatkan beban kerja karyawan lain, serta menimbulkan biaya tambahan dalam proses rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja baru. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja sehingga kebijakan yang diterapkan mampu meningkatkan retensi secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *employee retention* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan di dalam organisasi. Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian adalah *workplace well-being*. Konsep ini menggambarkan tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya, baik dari aspek psikologis, sosial, maupun lingkungan kerja. Karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, memperoleh kesempatan berkembang, serta mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk tetap mempertahankan hubungan kerja dan berkontribusi dalam jangka panjang kepada perusahaan.

Selain *workplace well-being*, *perceived organizational support* juga dinilai sebagai aspek yang mampu memengaruhi retensi karyawan. Persepsi karyawan terhadap tingkat penghargaan organisasi atas kontribusi yang diberikan serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka dapat menciptakan hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi. Apabila karyawan merasakan adanya dukungan yang memadai dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya persepsi terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di organisasi lain.

Perubahan pola kerja pada era digital juga mendorong organisasi untuk menerapkan kebijakan *work flexibility*. Fleksibilitas kerja memberi keleluasaan untuk karyawan dalam mengelola waktu, lokasi, maupun penyelesaian pekerjaan sehingga memberi peluang terciptanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan sistem kerja yang fleksibel tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga mampu mengurangi tekanan pekerjaan, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Meskipun hubungan antara *workplace well-being*, *perceived organizational support*, *work flexibility*, dan *employee retention* telah banyak diteliti, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi. Penelitian (R., Bohassan dan F.A.A., 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee retention*. Sebaliknya, penelitian (Riyani & Azizah, 2022), (Siwi & Ahsani, 2024), (Mallah et al., 2024), serta (Pratama, 2025) menemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Di sisi lain, penelitian (Hanif et al., 2025), (Cohen, S., & Wills, 1985), dan (Ernawati Fidyah Yuli, Hendrayanti Silvia, 2025) menunjukkan bahwa *employee well-being* maupun *work flexibility* mempunyai kontribusi positif dalam meningkatkan retensi karyawan. Keberagaman hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh masing-masing

variabel terhadap *employee retention* masih membutuhkan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Selain adanya inkonsistensi hasil penelitian, sebagian besar studi terdahulu hanya berfokus pada satu atau dua variabel independen maupun menggunakan variabel mediasi tertentu. Penelitian yang mengintegrasikan *workplace well-being*, *perceived organizational support*, dan *work flexibility* secara simultan dalam menjelaskan *employee retention*, khususnya pada konteks Bank Perekonomian Rakyat, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan pada sektor perbankan.

PT BPR Kandimadu Arta Cabang Colomadu merupakan salah satu Bank Perekonomian Rakyat yang berperan dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan jasa, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu, kemampuan perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang mampu menunjang kesejahteraan karyawan, memberikan dukungan organisasi yang memadai, serta menerapkan fleksibilitas kerja yang sesuai menjadi aspek penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Pengkajian terhadap ketiga faktor tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai strategi yang efektif untuk mempertahankan karyawan sekaligus memajukan keberlangsungan organisasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut, studi ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *workplace well-being*, *perceived organizational support*, dan *work flexibility* terhadap *employee retention* pada karyawan PT BPR Kandimadu Arta Cabang Colomadu. Hasil studi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terlebih mengenai strategi peningkatan retensi karyawan. Selain itu, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan karyawan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Employee retention merupakan salah satu aspek strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi, pengalaman, serta kinerja yang unggul agar tetap menjadi bagian dari organisasi. Tingginya tingkat retensi karyawan menunjukkan bahwa organisasi mampu memberikan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan karyawan sehingga terbentuk loyalitas, komitmen, dan keinginan untuk terus berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Mathis dan Jackson, 2006), *employee retention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik organisasi, kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan, desain pekerjaan, serta hubungan kerja yang harmonis. Oleh sebab itu, organisasi perlu mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan retensi karyawan sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada keberlanjutan.

Salah satu aspek yang diyakini berperan dalam meningkatkan *employee retention* adalah *workplace well-being*. Page (2005) mendefinisikan *workplace well-being* sebagai tingkat kesejahteraan yang dirasakan individu selama bekerja, yang mencakup aspek intrinsik maupun ekstrinsik pekerjaan. Kesejahteraan tersebut tercermin melalui makna pekerjaan, kesempatan berkembang, hubungan interpersonal, dukungan atasan, keamanan kerja, serta penghargaan yang diterima karyawan. Karyawan yang merasakan tingkat kesejahteraan kerja yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja, motivasi, dan

komitmen organisasi yang lebih baik sehingga memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya tingkat kesejahteraan di tempat kerja dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan kepuasan, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Temuan penelitian terdahulu mendukung hubungan tersebut. Hanif et al. (2025) menunjukkan bahwa *employee well-being* berkontribusi dalam meningkatkan *employee retention* melalui praktik *talent management*. Hasil penelitian Mosquera (2025) juga menunjukkan bahwa peningkatan *workplace well-being* mampu menurunkan *turnover intention*, sedangkan Ernawati dan Hendrayanti (2025) menemukan bahwa kesejahteraan kerja memberikan pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat *workplace well-being* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *employee retention*. Kepuasan kerja serta mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

H1: *Workplace well-being* berpengaruh positif terhadap *employee retention*.

Selain *workplace well-being*, *perceived organizational support* juga menjadi faktor yang berpotensi meningkatkan retensi karyawan. (Eisenberger et al. 1986) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa memperoleh perhatian, penghargaan, dan dukungan dari organisasi, mereka cenderung membangun hubungan timbal balik yang positif melalui peningkatan loyalitas, komitmen, dan keterikatan terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memperkuat keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian mengenai hubungan *perceived organizational support* dengan *employee retention* masih menunjukkan temuan yang beragam. Bohassan dan Muhammad (2021) menemukan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*. Sebaliknya, penelitian Riyani dan Azizah (2022), Siwi dan Ahsani (2024), Mallah et al. (2024), serta Pratama (2025) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel masih memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada sektor perbankan.

H2: *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee retention*.

Faktor lain yang diperkirakan memengaruhi *employee retention* adalah *work flexibility*. Menurut Carlson et al. (2010), *work flexibility* merupakan kebijakan organisasi yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu kerja, lokasi kerja, maupun pelaksanaan pekerjaan. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi sehingga tercipta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal. Penerapan sistem kerja yang fleksibel juga mampu mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work flexibility* berkontribusi terhadap peningkatan retensi karyawan. Karyawan yang memperoleh fleksibilitas dalam bekerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja secara efektif berpotensi meningkatkan *employee retention* sekaligus memperkuat daya saing organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

H3: *Work flexibility* berpengaruh positif terhadap *employee retention*.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *workplace well-being*, *perceived organizational support*, dan *work flexibility* terhadap *employee retention*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan sebab akibat antarvariabel secara objektif melalui penerapan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di PT BPR Kandimadu Arta Cabang Colomadu dengan populasi seluruh karyawan yang berjumlah 33 karyawan. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menerapkan teknik total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yang terdiri atas:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *workplace well-being* (X1), *perceived organizational support* (X2), dan *work flexibility* (X3), sedangkan variabel dependen adalah *employee retention* (Y). Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator pada setiap variabel yang diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu *workplace well-being* mengacu pada (Page, 2005), *perceived organizational support* mengacu pada (Eisenberger et al. 1986), *work flexibility* mengacu pada (Carlson et al. 2010), sedangkan *employee retention* mengacu pada (Mathis dan Jackson, 2006).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Selain itu, setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	N	Cronbach's alpha	Keterangan
Employee Retention	33	.851	Reliabel
Workplace Well-Being	33	.856	Reliabel
Perceived Organizational Support	33	.814	Reliabel
Work flexibility	33	.868	Reliabel

2. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil tes Kolmogorov-Smirnov adalah 0,134 dan nilai signifikansi pada 0,554 dapat diartikan data residual tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14293496
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.554
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.541
	Upper Bound	.567

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi antarvariabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

Tabel 3. Output Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Workplace Well-Being	.381	2.627
Perceived Organizational Support	.357	2.803
Work flexibility	.676	1.478

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji glejser. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.318	3.474	
	Workplace well-being	-.070	.124	-.166
	Perceived organizational support	-.050	.169	-.089
	Work flexibility	.145	.135	.237

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel *workplace well-being*, *perceived organizational support*, dan *work flexibility* dalam menjelaskan variasi *employee retention*. Besarnya nilai R square sebesar 0,643 memiliki arti bahwa variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 64,3%.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. Error of the estimate
1	.823	.677	.643	3.30150

6. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients			t	Sig.
model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	-2.251	5.404		-.417	.680
	X1	.606	.193	.538	3.143	.004
	X2	.044	.262	.030	.169	.867
	X3	.614	.209	.377	2.935	.006

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
X1	3,143	0,004	H1 diterima
X2	0,169	0,867	H2 ditolak
X3	2,935	0,006	H3 diterima

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel *workplace well-being* (X1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$, maka H1 diterima. Dengan demikian, *workplace well-being* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

Variabel *perceived organizational support* (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,867 > 0,05$, maka H2 ditolak. Dengan demikian, *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

Variabel *work flexibility* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka H3 diterima. Dengan demikian, *work flexibility* berpengaruh signifikan terhadap *employee retention*.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa *employee retention* di PT. BPR Kandimadu Arta Colomadu dipengaruhi oleh *workplace well-being* dan *work flexibility*, sementara *perceived organizational support* yang dirasakan tidak mempunyai pengaruh signifikan. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi di lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi yang ditawarkan oleh perusahaan, akan mendorong kehendak karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Secara keseluruhan, *workplace well-being*, *perceived organizational support* yang dirasakan, dan *work flexibility* dapat menjelaskan *employee retention* sebesar 64,3%, sementara bagian sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan kebijakan yang mendukung kedua aspek tersebut agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan loyalitas karyawan. Sementara itu, hasil yang menunjukkan tidak signifikannya *perceived organizational support* menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk meninjau kembali bentuk dukungan yang diberikan agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bohassan, R., & Muhammad, F.A.A. 2021. *Impact of Perceived Organizational Support on Employee Retention in Educational Organization*.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. 2010. *The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface*.
- Carlson, Dawn S., Grzywacz, Joseph G., & Kacmar, K. Michele. 2010. *The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface*. Bingley: Emerald Group Publishing (Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 No. 4).
- Ernawati, F. Y., & Hendrayanti, S. 2025. *The Effect of Employee Well-Being on Employee Retention in the Flexible Work Era: A Systematic Review Using Bibliometric Methods*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, dkk. 2025. *The Impact of Talent Management Practices and Employee Well-Being in Enhancing Employee Retention*.

- Harefa, dkk. 2025. *Peran Dukungan Organisasi dalam Meningkatkan Well-Being dan Kesehatan Mental Karyawan*.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mallah, dkk. 2024. *Study of Perceived Organizational Support, Perceived Organizational Training & Development, and Employee Retention: A Mediating Analysis of Workplace Behaviors*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Mason: Thomson South-Western.
- Mosquera, P. 2025. *Onboarding: A Key to Employee Retention and Workplace Well-Being*.
- Page, K. M. 2005. *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Melbourne: Deakin University. (sumber konsep Workplace Well-Being).
- Page, Kathryn. 2005. *Subjective Wellbeing in the Workplace*. Melbourne: School of Psychology, Faculty of Health and Behavioural Sciences, Deakin University.
- Pratama. 2025. *Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan pada PT. Frentax Bisnis Consultindo*.
- Riyani, & Azizah. 2022. *Pengaruh Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Afektif Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Non PNS UPTD Puskesmas Kutowinangun)*.
- Siwi, & Ahsani. 2024. *Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2024. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yulianti, dkk. 2024. *Pengaruh Workplace Well-Being terhadap Employee Retention melalui Mediasi Stres Kerja*.