

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

Program Studi Manajemen, Universitas HKBP Nommensen Medan^{1,2}

Corresponding Author: eflinkartikasinaga@student.uhn.ac.id

Info Artikel

Submitted: 09 Januari 2026

Revised : 19 Januari 2026

Accepted: 26 Januari 2026

Published: 27 Januari 2026

Keywords: Employee Well-Being, Work Stress, Employee Retention.

Kata Kunci: Employee Well-Being, Stres Kerja, Retensi Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of employee well-being programs and work stress levels on employee retention at PT. Kreasibeton Nusapersada Medan. The background of the study is based on the importance of retaining employees amidst high work demands in the manufacturing industry, especially in concrete production-based companies that have a significant risk of work stress. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The population in this study were all 85 employees of PT. Kreasibeton Nusapersada Medan, with a sampling technique using saturated sampling, so that the entire population was used as the research sample. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results showed that the employee well-being program had a positive and significant effect on employee retention, while work stress had a negative and significant effect on employee retention. Simultaneously, employee well-being and work stress had a significant effect on employee retention. This indicates that the better the well-being perceived by employees and the lower the level of work stress, the higher the employee's desire to stay in the company. Therefore, companies are advised to enhance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program employee well-being dan tingkat stres kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya mempertahankan karyawan di tengah tuntutan kerja yang tinggi pada industri manufaktur, khususnya pada perusahaan berbasis produksi beton yang memiliki risiko stres kerja cukup besar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kreasibeton Nusapersada Medan sebanyak 85 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa program employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Secara simultan, employee well-being dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan yang dirasakan karyawan dan semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program kesejahteraan karyawan, memperbaiki

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

lingkungan kerja, serta mengelola beban kerja secara lebih seimbang guna menekan tingkat stres. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memastikan keberlanjutan operasionalnya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM modern adalah perhatian terhadap employee well-being atau kesejahteraan karyawan. Menurut Grant, Christianson, dan Price (2007), employee well-being mencerminkan kondisi psikologis, fisik, dan sosial yang memungkinkan karyawan berfungsi secara optimal di tempat kerja. Artinya, kesejahteraan karyawan bukan hanya terkait gaji dan fasilitas, tetapi juga kesehatan mental, kenyamanan lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal.

Di sisi lain, fenomena stres kerja menjadi salah satu isu krusial yang dihadapi banyak perusahaan. Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, tuntutan, atau hambatan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan namun hasilnya tidak pasti dan penting. Stres yang tidak dikelola dapat mengganggu kesehatan fisik, emosional, dan kinerja karyawan. Di berbagai sektor industri, termasuk manufaktur, stres kerja tercatat sebagai penyebab meningkatnya ketidakhadiran, konflik kerja, hingga turnover.

Perusahaan juga menghadapi tantangan terkait retensi karyawan, yaitu kemampuan organisasi mempertahankan tenaga kerja agar tidak berpindah ke perusahaan lain. Menurut Panggabean (2018), retensi karyawan merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkinerja baik agar tetap berada dalam organisasi untuk jangka panjang. Retensi menjadi sangat strategis karena kehilangan karyawan berpengalaman berpotensi meningkatkan biaya perekrutan, pelatihan ulang, dan menurunkan produktivitas perusahaan.

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

Berbagai laporan nasional menegaskan bahwa tingkat stres kerja karyawan di Indonesia cenderung meningkat akibat tuntutan target, waktu kerja panjang, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Kondisi ini menempatkan banyak perusahaan pada risiko kehilangan karyawan terbaik mereka. Di sektor manufaktur, intensitas kerja fisik, tekanan produksi, dan risiko lingkungan kerja menjadi pemicu stres yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan mulai mengembangkan berbagai program employee well-being untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan kerja karyawan.

Program employee well-being telah terbukti memberikan dampak positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Luthans (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa sejahtera cenderung memiliki komitmen tinggi, kepuasan kerja yang baik, serta lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan program kesejahteraan secara konsisten lebih mungkin menjaga stabilitas tenaga kerjanya dan meningkatkan retensi.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya kedua variabel tersebut:

1. Ardianto (2025) menunjukkan hubungan signifikan antara employee well-being dan retensi karyawan.
2. Lestari & Widodo (2024) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap retensi pada industri manufaktur.
3. Agustin (2022) juga menegaskan bahwa stres kerja memicu turnover intention secara langsung.
4. Sari (2023) menunjukkan bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor utama retensi di sektor kesehatan.

Meskipun banyak penelitian membahas employee well-being, stres kerja, dan retensi, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) pada konteks perusahaan manufaktur berbasis beton. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor jasa, perbankan, dan rumah sakit, sementara studi dalam industri beton di Sumatera Utara masih sangat terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang menguji secara simultan hubungan employee well-being dan stres kerja sebagai dua variabel yang sama-sama berpengaruh langsung terhadap retensi.

PT. Kreasibeton Nusapersada Medan merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan fisik tinggi dan ritme produksi cepat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja apabila tidak dibarengi dengan dukungan

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

organisasi yang memadai. Selain itu, perusahaan membutuhkan retensi karyawan yang stabil karena produksi beton membutuhkan pekerja berpengalaman di bidang teknis. Oleh karena itu, penelitian terkait bagaimana program well-being dan stres kerja memengaruhi retensi sangat penting dilakukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis secara objektif tingkat kesejahteraan, tingkat stres kerja, serta pengaruhnya terhadap retensi karyawan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mendapatkan data empiris yang akurat dan terukur sehingga hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi berbasis data bagi perusahaan. Selain itu, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai model retensi berbasis kesejahteraan dan stres kerja pada industri manufaktur.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak program employee well-being dan tingkat stres kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru pada bidang manajemen SDM, khususnya mengenai pengaruh kesejahteraan dan stres kerja pada retensi. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan merancang strategi peningkatan kesejahteraan, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan retensi karyawan sehingga produktivitas dan keberlanjutan organisasi dapat terjaga.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian secara kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) Penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data dengan hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil populasi tertentu. Menurut Sinulingga (2019) Penelitian Kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memakai instrumen pengumpulan data dan analisis.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Kreasibeton Nusapersada, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20242. Waktu penelitian ini dimulai dari September 2025 sampai dengan Desember 2025

**DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA**

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sinulingga (2019) populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota yang membentuk objek dan dikenakan investigasi oleh penelitian, maka jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Kreasibeton Nusapersada 2025

No	Divisi/Bagian	Jumlah
1.	Manajemen/Koordinator	7
2.	Administrasi	4
3.	Produksi & Operasional	25
4.	Teknisi & mekanik	20
5.	Quality Control (Lab & Slump)	10
6.	Driver	11
7.	Kebersihan	4
8.	Helper	6
9.	Surveyor	2
	Total	85 Orang

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2023) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Menurut Sinulingga (2019) sampel merupakan sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui mekanisme dengan tujuan tertentu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi diamati atau diukur dan dijadikan sampel, sehingga seluruh sampel dalam penelitian ini 8

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampling

Menurut Sugiyono (2023) untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan metode teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

3.4. Data Primer

Menurut Sugiyono (2023) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Menurut Sinulingga (2019) Data Primer adalah sumber data yang diperoleh dengan cara mencari atau menggali secara langsung dari sumbernya oleh peneliti yang bersangkutan. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden, pada penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarkan oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2019: 142) Kuesioner didefinisikan sebagai teknik pengumpulam data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data pada penelitian ini adalah kusioner. Menurut Sugiyono (2023). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kusioner ini disebarkan berisi pertanyaan mengenai Employee Well-Being, Stres Kerja, Retensi Karyawan.

3.6 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2023) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Bebas Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik pengaruh positif maupun yang berpengaruh negatif. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Employee Well-Being dan Stres Kerja.

2. Variabel Terkait Variabel terkait (Y) merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel denpenden yang digunakan dalam sebuah model variabel terkait dalam penelitian ini adalah Retensi Karyawan.

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Employee Well-Being (X1)	Employee well-being merupakan suatu kondisi di	1. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis.	Skala Likert

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

	mana karyawan merasa sehat secara fisik, mental, emosional dan sosial di tempat kerja.	2. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas. 3. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan.	
Stres Kerja (X2)	Irham Fahmi (2016:214), “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya.	1. Tuntutan tugas. 2. Tuntutan peran. 3. Tuntutan antar pribadi. 4. Struktur organisasi. 5. Kepemimpinan organisasi.	Skala Likert
Retensi Karyawan (Y)	Retensi Karyawan (Employee Retention) menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson mendefinisikan retensi karyawan sebagai upaya organisasi untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di Perusahaan dalam jangka Panjang	1. Komponen Organisasi. 2. Penghargaan Karyawan. 3. Rancangan Tugas dan Pekerjaan. 4. Hubungan Karyawan.	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh penulis, 2025

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan adalah Skala Likert. Menurut Sukaria Sinulingga (2019) skala likert digunakan untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pertanyaan. Menurut Sugiyono (2023) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut adalah ukuran setiap skor yang diberikutkan :

Tabel 3 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2023

3.8 Tenknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah instrumen tes yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Uji ini terdiri dari validitas dan reliabilitas. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur reliabilitas kuesioner yang dibuat untuk penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa data yang diukur konsisten dengan perangkat pengukuran, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya terkait permasalahannya.

3.8.2 Uji Validitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2015), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Kriteria penilaian yang digunakan adalah:

1. jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item pernyataan pada setiap variabel penelitian dianggap valid.
2. jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka item pernyataan pada setiap variabel penelitian dianggap tidak. Uji kevalidan dilaksanakan dengan tujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau tidak.

Kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaannya mampu mencerminkan aspek yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes dinyatakan memiliki tingkat validitas tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurannya dengan tepat dan akurat. Hasil nilai $r \text{ tabel}$ dengan $df = n - 2$ pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

***DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA
MEDAN***

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

Untuk mengukur validitas suatu perhitungan atau pengujian validitas suatu perhitungan atau pengujian validitas juga dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS Versi 27.

3.8.3 Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2015), reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Dalam (Asaff, Suryati, and Rahmayani 2019) Uji reliabilitas merupakan metode untuk menilai sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dan variabel. Sebuah kuesioner dianggap dapat diandalkan atau stabil jika respons seseorang terhadap pernyataan tetap konsisten sepanjang waktu. Suatu variabel atau konstruksi dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui bahwa data tersebut reliabel dibawah ini merupakan kriteria pengujian reabilitas adalah:

1. Jika koefisien reliabilitas $\geq 0,70$ maka kuisoner atau angket dianggap reliable.
2. Jika koefisien reliabilitas $< 0,70$ maka kuisoner atau angket tidak dianggap reliabel.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah prasyarat analisis regresi berganda yang harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

3.8.5 Uji Normalitas

Pegujian normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam suatu model regresi, baik variabel independen maupun dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila suatu variabel tidak mengikuti distribusi normal, maka performa uji statistik akan berkurang. Untuk pengujian normalitas data, salah satu cara yang dapat digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika hasil dari uji One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05, maka data tersebut tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

- Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka data tersebut berdistribusikan normal
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusikan normal

**DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA
MEDAN**

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

3.8.6 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah dalam suatu model regresi terdapat perbedaan varian dari residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Metode yang dipakai untuk menentukan adanya gejala heteroskedastisitas adalah melalui uji glejser. Kriteria uji gletser, dengan meninjau hasil keluaran SPSS, yaitu :

1. Jika nilai probabilitas signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05(5\%)$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
 2. Jika nilai probabilitas signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05(5\%)$, maka terjadiheteroskedastisitas.
- Model penelitian yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah yang bebas dari heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.8.7/ Uji Multikolinearitas

Penentuan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui melalui nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai toleransi menggambarkan variabilitas dari variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai toleransi yang tinggi, mengingat $VIF = 1/tolerance$, yang menunjukkan adanya kolinearitas yang signifikan. Kriteria untuk pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $VIF \leq 10$ atau nilai $tolerance \geq 0,01$, maka dinyatakan tidak ada multikolinearitas
2. Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,01$, maka dinyatakan terdapat multikolinearitas.

3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Financial Knowledge dan Socialization Agents) terhadap variabel terikat (Financial Management Behavior). Dalam konteks diatas terdapat lebih dari satu variabel bebas dan variabel terikat satu yang dinyatakan sebagai regresi linier berganda. Sebaliknya jika terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat maka dinyatakan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y =Retensi Karyawan

a =konstanta

b_1b_2 =koefisien regresi

X_1 =Employee Well-Being

**DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA**

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

X₂ =Stres Kerja

E =error

3.10 Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono 2020) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sedangkan uji hipotesis bertujuan untuk menguji suatu pernyataan dengan menggunakan statistik yang menyatakan bahwa pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Hipotesis umumnya di uji dengan dua cara yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak variabel (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

1. Employee Well-Being

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Artinya, Employee Well-Being berpengaruh terhadap Retensi Karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Artinya, , Employee Well-Being tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan.

2. Stres Kerja

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Artinya, Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Employee Well-Being pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Artinya, Stres Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Retensi Karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan.

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh variabel *employee well-being* dan variabel *stres kerja* secara simultan terhadap variabel terikat keputusan penggunaan jasa. Adapun kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima.
Artinya, *employee well-being* dan *stres kerja* berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ H_0 diterima dan H_1 ditolak.
Artinya, *employee well-being* dan *stres kerja* tidak berpengaruh secara simultan terhadap retensi karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan.

3.11 Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi ini disimbolkan dengan R^2 . Dimana uji determinasi ini bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel bebas (*employee well-being* dan *stres kerja*) terhadap variabel terikat (retensi karyawan).

Jika angka koefisien determinasi semakin kecil atau semakin dekat dengan (0) maka semakin kecil pengaruh variabel bebas (*employee well-being* dan *stres kerja*) terhadap variabel terikat (retensi karyawan). Sebaliknya jika koefisien determinasi semakin mendekati satu (1) maka variabel bebas semakin berpengaruh besar terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Kreasibeton Nusapersada Medan sebanyak 85 responden, diperoleh gambaran mengenai kondisi *employee well-being*, tingkat *stres kerja*, dan retensi karyawan. Secara umum, *employee well-being* berada pada kategori baik, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kesejahteraan ekonomi, fasilitas, serta pelayanan yang cukup memadai bagi karyawan. Karyawan merasakan adanya dukungan berupa tunjangan, fasilitas kerja, serta jaminan kesehatan yang membantu menunjang kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, tingkat *stres kerja* berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa karyawan masih menghadapi tekanan kerja, terutama terkait tuntutan tugas dan kondisi kerja di area produksi. Namun, tekanan tersebut belum berada pada tingkat yang sangat tinggi. Retensi karyawan berada pada kategori cukup tinggi, yang mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki

***DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA***

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dan merasa cukup nyaman dengan lingkungan kerja serta hubungan kerja yang terjalin.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel employee well-being, stres kerja, dan retensi karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel berada di atas 0,70, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa employee well-being memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap retensi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan akan diikuti oleh peningkatan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan, sementara peningkatan tingkat stres kerja akan menurunkan tingkat retensi karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa employee well-being berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Demikian pula, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dengan arah hubungan negatif, sehingga hipotesis kedua juga diterima. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa employee well-being dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, yang berarti kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat retensi karyawan di perusahaan.

Pengaruh positif employee well-being terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan faktor utama dalam membangun loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa diperhatikan kesehatannya, memperoleh fasilitas kerja yang memadai, serta mendapatkan jaminan kesejahteraan ekonomi cenderung memiliki rasa aman dan keterikatan emosional terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Grant, Christianson, dan Price yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT. Kreasibeton Nusapersada Medan, perhatian terhadap kesejahteraan menjadi semakin penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik dan ketahanan mental. Oleh karena itu,

***DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA***

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

program kesejahteraan yang konsisten dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan karyawan yang berpengalaman.

Pengaruh negatif stres kerja terhadap retensi karyawan menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja tinggi, tuntutan target produksi, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menjadi sumber stres utama bagi karyawan di sektor manufaktur. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak terkendali dapat berdampak pada kelelahan emosional dan menurunnya komitmen terhadap organisasi. Jika kondisi ini berlangsung dalam jangka panjang, maka perusahaan akan menghadapi risiko meningkatnya turnover karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa retensi karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan dipengaruhi oleh keseimbangan antara tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan dan tingkat stres yang dialami karyawan. Karyawan akan lebih cenderung bertahan apabila mereka merasa sejahtera sekaligus mampu menjalani pekerjaan tanpa tekanan berlebihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan peningkatan employee well-being dengan strategi pengendalian stres kerja, seperti pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, perbaikan lingkungan kerja, serta peningkatan dukungan dari atasan, agar tingkat retensi karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh employee well-being dan stres kerja terhadap retensi karyawan pada PT. Kreasibeton Nusapersada Medan, dapat disimpulkan bahwa employee well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan, baik dari aspek ekonomi, fasilitas, maupun pelayanan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk tetap bertahan bekerja di perusahaan. Kesejahteraan yang memadai mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi.

DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

Selain itu, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat retensi karyawan di perusahaan. Tekanan kerja yang berasal dari tuntutan tugas, peran, maupun kondisi lingkungan kerja dapat menurunkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berpotensi mendorong keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Secara simultan, employee well-being dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa retensi karyawan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kesejahteraan yang diberikan perusahaan dan kemampuan perusahaan dalam mengelola serta menekan tingkat stres kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan program employee well-being yang disertai dengan pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk menjaga loyalitas, stabilitas tenaga kerja, serta keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. (2022). Dampak stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pabrik pengolahan pangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 145–156.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Universitas Semarang Press.
- Elangovan, T., & Rodzalan, S. A. (2025). Employee well-being, job satisfaction, and employee retention in organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 55–70.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based SEM. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.
- Jafar, M. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–15.

***DAMPAK PROGRAM EMPLOYEE WELL-BEING DAN TINGKAT STRES KERJA
TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA PT. KREASIBETON NUSAPERSADA***

MEDAN

Eflin Kartika Sinaga¹, Raya Panjaitan²

- Lestari, D., & Widodo, S. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap retensi karyawan pada industri manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri*, 12(1), 88–99.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maryatmi, A. S. (2021). Kesejahteraan psikologis dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 101–112.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Musyaffi, A. M. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan SmartPLS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being. *International Journal of Workplace Health Management*, 2(2), 118–134.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sari, N. (2023). Stres kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan sektor kesehatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 133–144.
- Sinulingga, S. (2019). *Metode penelitian*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Wijayanti, R., Putri, D. A., & Ramadhan, M. (2025). Determinants of employee well-being in manufacturing companies. *Journal of Human Resource Development*, 7(1), 20–34.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.-