

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PADA KARYAWAN KOPERASI SUMATERA
PERMATA GAYO BENER
MERIAH**

SKRIPSI

OLEH:

ALIEFYA RAMADHAN

228320205



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/26

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN *CAREER DEVELOPMENT* TERHADAP *EMPLOYEE RETENTION*
PADA KARYAWAN KOPERASI SUMATERA
PERMATA GAYO BENER
MERIAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

ALIEFYA RAMADHAN

228320205

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Work Life Balance* dan *Career Development* Terhadap
Employee Retention Pada Karyawan Sumatera Permata Gayo
Bener Meriah
Nama : Aliefya Ramadhan
NPM : 228320205
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Dr. Hery Syahril, S.E, M.Si
Pembimbing

Pembanding

Yuni Syahputri, S.E, M.Si
Pembanding

Mengetahui :

Prof. Dr. Syahida Hafni Sahir, S.E, M.Si
Dekan

Dr. Fitriani Tobing, S.E, M.Si
Ketua Program studi

Tanggal Lulus : 13/Maret/2026

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sejarna merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari adanya ditemukan plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 13 Maret 2026

Yang Membuat Pernyataan



ALIEFYA RAMADHAN

NPM :228320205

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ALIEFYA RAMADHAN

NPM : 228320205

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royal-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul ***Pengaruh Work Life Balance dan Career Development Terhadap Employee Retention Pada Karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah*** Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 13 Maret 2026

Yang Menyatakan,



ALIEFYA RAMADHAN

228320205

RIWAYAT HIDUP

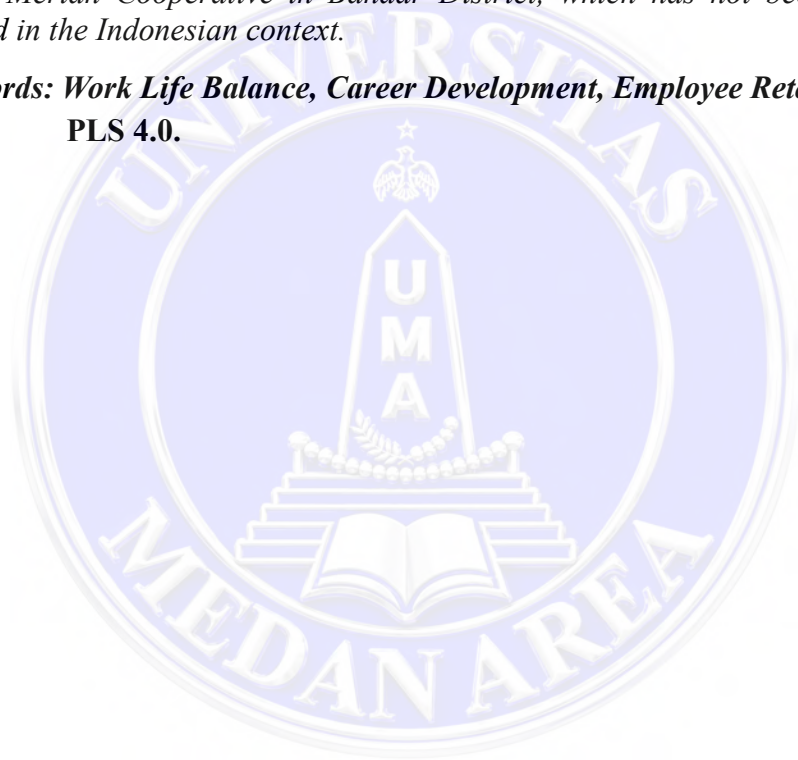


Nama	Aliefya Ramadhan
NPM	2228320205
Tempat, Tanggal Lahir	Hakim Wih Ilang, 29 November 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Adei Yahdi Hakim
Ibu	Laila Fitrida
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Terpadu Semayoen Nusantara
SMA/SMK	SMA Negeri 2 Bandar
Riwayat Studi Uma	
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	085257335743
Email	alifyaramadhan212@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the partial effects of work-life balance and career development on employee retention at Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah. The researcher adopted a quantitative approach with a sample of 36 permanent and non-permanent employees selected using convenience sampling. Partial least squares structural equation modeling (SEM-PLS) was used to analyze the data and test the hypotheses in this study. The findings of this study indicate that work-life balance and career development have a positive and significant effect on employee retention partially. The results of this study also show that career development has a greater influence than work-life balance on employee retention. This study seeks to enrich the influence of work-life balance and career development on employee retention within the scope of the Sumatera Permata Gayo Bener Meriah Cooperative in Bandar District, which has not been previously studied in the Indonesian context.

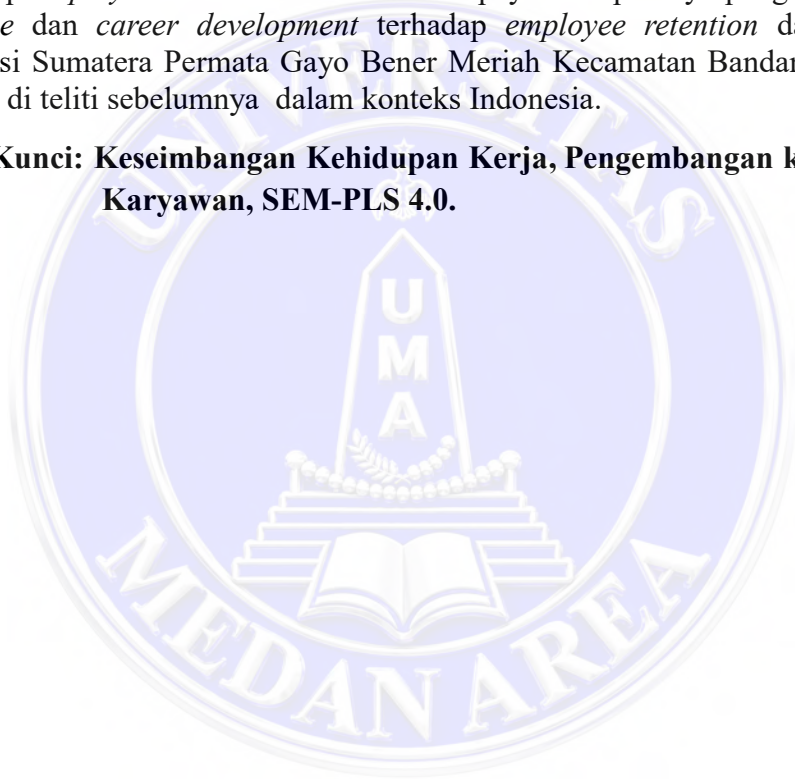
Keywords: *Work Life Balance, Career Development, Employee Retention, SEM-PLS 4.0.*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap *employee retention* pada Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah secara parsial. Peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 36 karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang diambil dengan menggunakan teknik *convenience sampling*. Permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS) digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini. Temuan studi ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* secara parsial. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *career development* memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada *work life balance* terhadap *employee retention*. Studi ini berupaya memperkaya pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap *employee retention* dalam lingkup koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah Kecamatan Bandar, yang belum pernah di teliti sebelumnya dalam konteks Indonesia.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pengembangan karir, Retensi Karyawan, SEM-PLS 4.0.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT sang maha segalanya, atas seluruh curahan Rahmat dan hidayat nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Career development* Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah”** ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana manajemen pada program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Penyusunan penelitian ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, Dukungan, dan dorongan yang signifikan dari berbagai pemaku kepentingan. penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua saya Alm. Bapak Adei Yahdi Hakim dan Ibu Laila Fitrida yang selalu mendo,akan untuk kebaikan anak-anaknya selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya mencapai cita-cita. Terimakasih Bapak dan Ibu telah membuktikan kepada dunia bahwa anakmu ini bisa menjadi sarjana.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang di antaranya yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu, Prof. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E., M.Sc selaku Kepala Bidang Pembelajaran Dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen.
5. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa sabar dan telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, dukungan serta pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan masukan untuk perbaikan penulisan skripsi.
7. Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan masukan untuk perbaikan penulisan skripsi.
8. Ibu Khairunnisak, SM, M.M., selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
9. Seluruh dosen Universitas Medan Area yang selama ini memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Karyawan/I Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. saya juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudara saya tercinta.
Kepada kakak pertama saya, Lestriyani, Amd. Keb dan kakak kedua saya

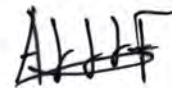
Auliana Fitri, S.Kep, Ns., terima kasih atas segala nasihat, dukungan, dan semangat yang selalu kakak berikan. Kalian semua adalah sumber kekuatan yang membuat saya mampu melalui setiap proses dan tantangan hingga mencapai tahap ini.

12. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan karya ini. Kebersamaan, motivasi, dan saling membantu yang terjalin menjadi pengalaman berharga yang tidak terlupakan bagi penulis.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 13 Maret 2026

Penulis



Aliefya Ramadhan

NPM. 228320205

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Pertanyaan Penelitian	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Employee Retention</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Employee Retention</i>	8
2.1.2 Dimensi <i>Employee Retention</i>	9
2.1.3 Pengukuran <i>Employee Retention</i>	10
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Retention</i>	10
2.2 <i>Work Life Balance</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i>	11
2.2.2 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	12
2.2.3 Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	13
2.2.4 Pengaruh Antara <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Employee Retention</i>	13
2.3 <i>Career Development</i>	14
2.3.1 Pengertian <i>Career Development</i>	14
2.3.2 Dimensi <i>Career Development</i>	15
2.3.3 Pengukuran <i>Career Development</i>	16
2.3.4 Pengaruh Antara <i>Career Development</i> Terhadap <i>Employee Retention</i>	16
2.4 Penelitian Terdahulu	17
2.5 Kerangka konseptual	19
2.6 Hipotesis Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.1.1 Jenis Penelitian	21
3.1.2 Lokasi Penelitian	21
3.1.3 Waktu Penelitian	21
3.2 Populasi dan Sampel	22

3.2.1 Populasi.....	22
3.2.2 Sampel.....	22
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.4 Jenis dan Sumber Data	24
3.4.1 Jenis Data	24
3.4.2 Sumber Data.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.6 Teknik Analisis Data	25
3.6.1 Definisi SEM-PLS	26
3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS	26
3.7 Model SEM-PLS.....	26
3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	27
3.7.2 Evaluasi Model Struktural	27
3.7.3 Evaluasi Keباikan dan Kecocokan Model	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Gambaran Umum.....	29
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah	29
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah....	30
4.2 Penyajian Model.....	30
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	31
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	31
4.2.4 Karateristik Responden Berdasarkan Pengalaman kerja	32
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	33
4.2.6 karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	33
4.3 Penyajian Data Angket Responden	34
4.3.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Employee Retention</i> (Y)	34
4.3.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Work life Balance</i> (X1).....	35
4.3.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Career Development</i> (X2)	36
4.4 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS	37
4.4.1 Hasil Uji <i>Outer Loading</i>	37
4.4.2 <i>Discriminant Validity</i>	39
4.4.3 <i>Cronbach's Alpha</i>	40
4.4.4 <i>Composite Reliability</i>	40
4.5 Evaluasi Model Struktural SEM-PLS	40
4.5.1 Uji Kolinearitas	40
4.5.2 Uji Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>).....	41
4.6 Evaluasi Keباikan Dan Kecocokan Model	41
4.6.1 <i>R Square</i>	41
4.6.2 <i>Goodness of Fit (GoF)</i>	42
4.6.3 <i>Standardized root mean square residual (SRMR)</i>	42
4.7 Pembahasan.....	42
4.7.1 Pengaruh <i>Work life Balance</i> Terhadap <i>Employee Retention</i>	42
4.7.2 Pengaruh <i>Career Development</i> Terhadap <i>Employee Retention</i>	43

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
5.1 Kesimpulan.....	45
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rata-rata Persentase (%) Retensi Karyawan Tahun 2021-2024.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Rincian Waktu Penelitian	21
Tabel 3. 2 Operasional Variabel	23
Tabel 3. 3 Ukuran Skala Likert	25
Tabel 4. 1 karakteristik berdasarkan jenis kelamin	30
Tabel 4. 2 karakteristik berdasarkan usia	31
Tabel 4. 3 karakteristik berdasarkan pendidikan	31
Tabel 4. 4 Karakteristik berdasarkan pengalaman kerja	32
Tabel 4. 5 Karakteristik berdasarkan status perkawinan	33
Tabel 4. 6 Karakteristik berdasarkan divisi	33
Tabel 4. 7 Distribusi variabel <i>employee retention</i> (Y)	34
Tabel 4. 8 Distribusi variabel <i>work life balance</i> (X1)	35
Tabel 4. 9 Distribusi variabel <i>career development</i> (X2)	36
Tabel 4. 10 Validitas variabel <i>employee retention</i> (Y)	38
Tabel 4. 11 Validitas variabel <i>work life balance</i> (X1)	38
Tabel 4. 12 Validitas variabel <i>career development</i> (X2)	39
Tabel 4. 13 <i>Discriminant validity</i>	39
Tabel 4. 14 <i>Cronbach's alpha</i>	40
Tabel 4. 15 <i>Composite reliability</i>	40
Tabel 4. 16 Uji Kolinearitas	40
Tabel 4. 17 Uji Hipotesis (<i>path Coefficient</i>)	41
Tabel 4. 18 <i>R Square</i>	41
Tabel 4. 19 <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	42
Tabel 4. 20 <i>Standardized root mean square residual</i> (SRMR)	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4. 1 Logo koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah	29
Gambar 4. 2 <i>Outer loading</i>	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	54
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	57
Lampiran 3 <i>Outer Loading</i>	60
Lampiran 4 Kolinearitas dan Hipotesis.....	61
Lampiran 5 <i>R-Square</i> dan SRMR	61
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dan Selesai Penelitian	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Employee retention memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas organisasi karena mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berkompeten dan berpengalaman sehingga mengurangi biaya rekrutmen serta meningkatkan kontinuitas operasional (Gelencsér & Kőműves, 2025), upaya mempertahankan karyawan juga berkontribusi pada peningkatan keterikatan dan loyalitas, yang pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover* (Zamri & Abd Halim, 2024), studi lain menegaskan bahwa strategi retensi karyawan yang efektif berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi dan efisiensi sumber daya, terutama dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Mensah, 2024), oleh karena itu, *employee retention* bukan sekedar fungsi manajemen sumber daya manusia, tetapi menjadi strategi penting untuk menjamin daya saing dan keberlanjutan jangka panjang organisasi (Adamska Chudzińska & Pawlak, 2024).

Pada penelitian terdahulu banyak faktor yang mempengaruhi *employee retention* seperti: *work life balance* (Bahar & Islam, 2022; Raghuwanshi, 2023; Raj & Ling Meng, 2024; Zainal & Wider, 2022; Zumrah, 2025), *career development* (Houssein & Singh, 2020; Obazea, 2022; Rahaman & Uddin, 2023; Rajapakse, 2025; Wanjohi, 2022), *compensation* (Hanai & Pallangyo, 2020; Khatun & Rahman, 2023; Murtiningsih, 2020; Sari Fitri, 2024; Sunoma & Ali, 2021), *job satisfaction* (Aman-Ullah & Aziz, 2022; Hulu & Telaumbanua, 2024; Nguyen, 2021; Soenanta & Maruf, 2020; Wang & Nuangjamnong, 2025), *employer branding* (Aldousari & Robertson, 2020; Ilmawan, 2023; Singh & Agarwal, 2024;

Soomro, 2023; Sthapit & Shrestha, 2020). Namun, dalam penelitian ini peneliti memfokuskan hanya pada *work life balance* dan *career development* yang akan mempengaruhi terhadap *employee retention*.

Work life balance telah dianggap penting karena menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif karena keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan serta retensi karyawan (Sheshadri & Vallabhaneni, 2024), ketika organisasi menyediakan dukungan berupa fleksibilitas jam kerja, cuti yang memadai, dan kebijakan kerja jarak jauh, karyawan merasakan adanya perhatian terhadap kesejahteraan mereka yang pada akhirnya menumbuhkan loyalitas dan keterikatan emosional dengan perusahaan (Minajagi & JR, 2024), studi lintas industri menunjukkan bahwa perusahaan dengan kebijakan *work life balance* yang kuat tidak hanya mengalami penurunan tingkat *turnover*, tetapi juga peningkatan produktivitas karena karyawan bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi dan tingkat stres yang lebih rendah, dan hal ini semua akan sangat terkait dengan *employee retention* dan tentunya hal ini akan meningkatkan *employee retention* (Bahiroh & Arthawati, 2025),

Dengan demikian *work life balance* tidak hanya menjadi faktor kesejahteraan individu, melainkan juga strategi manajerial penting yang berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi dan keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar tenaga kerja modern (Tayal, 2025), pada studi terbaru ditemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. (Bahar & Islam, 2022; Raghuwanshi, 2023; Raj & Ling Meng, 2024; Zainal & Wider, 2022; Zumrah, 2025).

Selain *work life balance* studi ini juga menggunakan *career development* di dalam mempengaruhi *employee retention*. *Career development* memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan dunia kerja serta memastikan keberlanjutan organisasi melalui peningkatan kompetensi karyawan (McMahon & Knight, 2024), program *career development* yang efektif dapat memperkuat loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu dan tim (Muawanah, 2022), selain itu, studi ini menunjukkan bahwa investasi dalam *career development* bukan hanya sekadar pelatihan teknis tetapi juga pengembangan jalur karier yang jelas dan dukungan manajemen yang akhirnya berdampak pada produktivitas, keterlibatan, dan retensi karyawan (Aziedjo, 2024), lebih jauh lagi *career development* terbukti menjadi faktor strategis dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul melalui peningkatan motivasi dan kejelasan jalur karier (Maulana & Aditia, 2024),

Pada studi terbaru ditemukan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention*. (Houssein & Singh, 2020; Obazea, 2022; Rahaman & Uddin, 2023; Rajapakse, 2025; Wanjohi, 2022).

Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah merupakan badan usaha milik swasta berdiri pada tahun 2006, berlokasi di jalan Syiah Utama No.66, Simpang Utama, Kecamatan Bandar, Kabupaten Bener Meriah, Aceh. Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah menghasilkan komoditas hanya kopi. Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah memiliki 6 divisi yaitu. Badan pengurus, penasehat, manager director, sertifikasi dan lingkungan, manager bisnis, bidang operasional dan produksi.

Tabel 1. 1
Rata-rata Persentase (%) Retensi Karyawan Tahun 2021-2024

Divisi & Tahun	Badan Pengurus	Penasehat	Manager Director	Sertifikasi & Lingkungan	Manager Bisnis	Bidang Operasional & Produksi	Rata-Rata
2021	82,4	84,0	80,7	79,8	81,5	78,9	81,2
2022	83,9	84,4	82,1	81,0	83,0	80,4	82,6
2023	77,6	79,3	74,8	73,2	76,7	72,5	75,5
2024	75,8	77,9	72,4	70,6	74,9	70,1	73,6
Target	85-90	85-90	85-90	85-90	85-90	85-90	85-90

Sumber: Divisi Badan Pengurus Koperasi Sumatra Permata Gayo Bener Meriah (2025)

Selanjutnya pada tabel 1.1 penulis memberikan data terkait fenomena *employee retention* pada koperasi. Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa seluruh bagian di Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah belum tercapainya target retensi yang ditetapkan perusahaan, yaitu dalam rentang 85-90, selama periode 2021 hingga 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa belum ada satu pun bagian yang mampu memenuhi standar retensi karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh manajemen perusahaan. Bahkan pada dua tahun terakhir, yaitu 2023 dan 2024 rata-rata retensi karyawan menurun tajam. Setelah sempat mencapai rata-rata 82,6% pada tahun 2022, angka retensi turun drastis menjadi 75,5% di tahun 2023 dan terus menurun hingga 73,6% pada tahun 2024. Yang dimana pada dua tahun terakhir menjadi titik terendah selama empat tahun terakhir. Fenomena belum tercapainya target ini salah satunya dapat terkait dengan *employee retention*.

Pada rentang waktu tahun 2020-2025, dengan menggunakan data base google scholar penulis menemukan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* yang telah di teliti di berbagai tempat seperti. Karyawan di bidang manufaktur dan jasa di Bangladesh (Bahar & Islam, 2022), karyawan di sektor perhotelan, di kota Delhi, India (Raghuwanshi, 2023), karyawan di perusahaan jasa dan manufaktur Pakistan (Raj & Ling Meng, 2024), pegawai di industri jasa Malaysia (Zainal & Wider, 2022), karyawan muda di Kuala

Lumpur (Zumrah, 2025). Lalu peneliti juga menemukan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* seperti pada. Karyawan di sektor keuangan di kota Djibouti, Afrika Timur (Houssein & Singh, 2020), bank umum Nigeria (Obazea, 2022), karyawan di bank komersial Bangladesh (Rahaman & Uddin, 2023), karyawan di perusahaan keuangan mikro Sri Lanka (Rajapakse, 2025), karyawan di hotel berbintang di kota Nairobi City County, Kenya (Wanjohi, 2022), namun penulis belum menemukan studi yang serupa yang secara khusus menguji hubungan antara *work life balance* dan *career development* terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan *Career Development* Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan diatas, ditemukan fenomena belum tercapainya target *employee retention* tahunan 2021-2024 yang tentunya sangat terkait salah satunya dengan *employee retention*. Sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap *employee retention* secara parsial pada berbagai negara dan objek penelitian. Hasilnya adalah positif dan signifikan. Oleh karena itu penelitian ini ingin memastikan pengaruh *work life balance* dan *career development* terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah secara parsial.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dikemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah?
2. Apakah *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah?

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah.
2. Untuk menguji apakah *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan keterbaruan kajian *employee retention* dengan variable independent *work life balance* dan *career development* secara bersama sama dalam satu penelitian.

2. Penelitian ini memberikan keterbaruan kajian *employee retention* dengan variabel independent *work life balance* dan *career development* pada konteks penelitian sektor koperasi khususnya di Indonesia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi penulis

Memberi pengetahuan kepada penulis untuk mengkaitkan fenomena yang ditemukan dengan variabel penelitian yang selanjutnya dikembangkan dalam satu kerangka penelitian untuk diteliti.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk meningkatkan *employee retention* melalui peningkatan *work life balance* dan *career development*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employee Retention*

2.1.1 Pengertian *Employee Retention*

Menurut March & Simon (1958), sebagai pencetus pertama, *employee retention* adalah kondisi ketika individu tidak memasuki tahap-tahap menuju keluar seperti pencarian alternatif atau niat keluar, karena organisasi berhasil mengelola faktor penyebab ketidakpuasan, memperkuat komitmen, dan meningkatkan kecocokan serta persepsi bahwa tetap lebih menguntungkan daripada keluar. Sinta et al (2023), mendefinisikan *employee retention* adalah kondisi di mana seorang karyawan memilih untuk terus bertahan dan aktif berkontribusi dalam organisasi daripada keluar yang tercermin melalui identifikasi dengan organisasi, keinginan untuk tetap bergabung, serta tanggung jawab moral atau norma sosial yang mendorong agar tetap tinggal.

Menurut Mosquera & Soares (2025), *employee retention* mencerminkan hasil dari proses sosial dan psikologis di mana karyawan merasa terintegrasi, dihargai, dan memiliki kesejahteraan kerja yang baik melalui sistem *on boarding* yang efektif, sehingga mereka memilih untuk tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Menurut Harun et al (2023), *employee retention* merupakan hasil dari persepsi keadilan organisasi, di mana karyawan yang merasa diperlakukan secara adil baik secara prosedural, distributif, maupun interaksional akan menunjukkan rasa percaya, keterikatan, dan keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Selanjutnya, menurut Irwan et al (2025), *employee retention* menggambarkan ketika organisasi mampu membangun dan mempertahankan reputasi positif perusahaan, memberikan kepuasan kerja serta menawarkan kompensasi yang kompetitif, sehingga karyawan merasa dihargai dan memilih untuk melanjutkan kariernya di dalam perusahaan. Sementara itu, Zamri & Abd Halim (2024), menekankan bahwa *employee retention* merupakan konsekuensi dari praktik manajemen talenta yang efektif, di mana pengembangan karier, pembelajaran berkelanjutan, serta perhatian terhadap kebutuhan generasi kerja modern menciptakan rasa loyalitas dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

2.1.2 Dimensi *Employee Retention*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 dimensi yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (March & Simon, 1958), yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian yang terbaru oleh (Ghani & Zada, 2022; Hassanein & Daouk, 2024), sebagai berikut:

1. *Contributions*

Usaha, keterampilan, waktu, dan loyalitas yang diberikan karyawan kepada organisasi.

2. *Rewards*

Imbalan, hadiah atau penghargaan yang diberikan sebagai balasan atas suatu prestasi dan kinerja baik.

3. *Positive Work Environment*

Lingkungan tempat kerja dimana karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja karena pada penelitian terdahulu pertanyaan pertanyaan ini yang validitas dan reabilitasnya tinggi, yaitu:

1. *Rewards*.
2. *Positive Work Environment*.

2.1.3 Pengukuran *Employee Retention*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. *Contributions*

Untuk *contributions* diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (March & Simon, 1958).

2. *Rewards*

Untuk *rewards* diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ghani & Zada, 2022).

3. *Positive Work Environment*

Untuk *positive work environment* diukur menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Hassanein & Daouk, 2024).

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Retention*

Pada penelitian terdahulu, dalam rentang waktu 5 tahun terakhir dengan database google scholar ditemukan *work life balance* (Bahar & Islam, 2022; Raghuwanshi, 2023; Raj & Ling Meng, 2024; Zainal & Wider, 2022; Zumrah, 2025), dan *career development*. (Houssein & Singh, 2020; Obazea, 2022; Rahaman

& Uddin, 2023; Rajapakse, 2025; Wanjohi, 2022), merupakan faktor faktor yang mempengaruhi *employee retention*.

2.2 Work Life Balance

2.2.1 Pengertian Work Life Balance

Menurut Owen (1817), sebagai pencetus pertama, *work life balance* adalah delapan jam kerja setiap hari sudah cukup bagi setiap manusia, dan dengan pengaturan yang tepat, waktu itu sudah memadai untuk menyediakan makanan, pakaian, dan tempat tinggal atau segala kebutuhan dan kenyamanan hidup, untuk sisa waktunya, setiap orang berhak atas pendidikan, rekreasi, dan istirahat. *Work life balance* didefinisikan juga sebagai kondisi di mana seorang karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan baik yang dilakukan di tempat kerja maupun di rumah dengan waktu luang, sehingga dapat menjalani kehidupan secara penuh (Kalaivani & Bernadette, 2024).

Kebijakan yang mendukung keseimbangan karyawan, seperti penerapan jam kerja fleksibel, pembagian beban kerja yang adil, serta kesempatan bekerja secara mandiri, terbukti dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja finansial organisasi, meskipun pengaruhnya sering kali bergantung pada konteks budaya dan bentuk kebijakan yang diterapkan (Opatrna & Prochazka, 2025). Selain itu bagi karyawan yang bekerja jarak jauh atau menggunakan sistem hybrid, keberadaan *work life balance* menjadi faktor penentu dalam menjaga kesehatan mental, mengurangi kelelahan, serta meningkatkan keterlibatan dan loyalitas terhadap pekerjaan (Shirmohammadi & Au, 2022). Fleksibilitas dalam waktu dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan

Performa karyawan secara keseluruhan (Vitaharsa & Wasino, 2025). Meskipun konsep *work life balance* dalam organisasi modern tidak hanya dipandang sebagai keseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga sebagai elemen penting dari keberlanjutan sosial yang mendukung kesejahteraan individu dan stabilitas organisasi. Keseimbangan ini berperan dalam menciptakan hubungan yang harmonis antara kepentingan ekonomi perusahaan dan kebutuhan personal karyawan, sehingga organisasi dapat mempertahankan produktivitas tanpa mengorbankan kualitas hidup karyawannya (Galvez & Tirado, 2020).

2.2.2 Dimensi *Work Life Balance*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 dimensi *work life balance* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Owen, 1817), yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian yang terbaru oleh (Bocean & Popescu, 2023; Ferreira & Gomes, 2023), sebagai berikut:

1. *Time Balance*

Keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga individu dapat menjalankan peran keduanya tanpa mengalami tekanan berlebih.

2. *Involvement Balance*

Tingkat keterlibatan emosional dan psikologis seseorang dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa mengabaikan salah satunya.

3. *Satisfaction Balance*

Kepuasan yang dirasakan individu terhadap pembagian waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, yang mencerminkan harmoni antara kedua aspek tersebut.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja karena pada penelitian terdahulu pertanyaan pertanyaan ini yang validitas dan reabilitasnya tinggi, yaitu:

1. *Involvement Balance*.

2. *Satisfaction Balance*.

2.2.3 Pengukuran *Work Life Balance*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. *Time Balance*

Untuk mengukur *time balance* peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Owen, 1817).

2. *Involvement Balance*

Untuk mengukur *involvement balance* peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Ferreira & Gomes, 2023).

3. *Satisfaction Balance*

Untuk mengukur *satisfaction balance* peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Bocean & Popescu, 2023).

2.2.4 Pengaruh Antara *Work Life Balance* Terhadap *Employee Retention*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *work life balance* terhadap *employee retention* (Bahar & Islam, 2022;

Raghuwanshi, 2023; Raj & Ling Meng, 2024; Zainal & Wider, 2022; Zumrah, 2025). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *employee retention*. Hal ini menunjukkan jika *work life balance* nya baik maka *employee retention* juga akan baik, demikian juga sebaliknya.

2.3 Career Development

2.3.1 Pengertian Career Development

Menurut Donald E. Super (1980), sebagai penemu pertama, *career development* adalah suatu proses berkelanjutan sepanjang hidup di mana individu memainkan dan mengembangkan berbagai peran, sebagai pelajar, pekerja, orang tua, warga negara, dan sebagainya. Menurut Holden & Percival (2023), *career development* didefinisikan adalah proses berkelanjutan di mana karyawan dan organisasi bersama-sama memfasilitasi pembelajaran, pertumbuhan keterampilan, serta penyesuaian terhadap perubahan dunia kerja agar seorang karyawan mampu mengelola kariernya secara mandiri dan berkelanjutan dalam konteks karier modern yang dinamis.

Menurut Haliansyah et al (2024), *career development* merupakan strategi terstruktur yang membantu karyawan merencanakan jalur karier mereka, memperkuat komitmen terhadap organisasi, dan mengurangi niat untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Thaller et al (2025), *career development* adalah proses berkelanjutan yang memungkinkan karyawan merencanakan, mengelola, dan mengembangkan jalur karier mereka secara strategis, sehingga meningkatkan kompetensi, kesiapan menghadapi perubahan, dan potensi pencapaian tujuan karier jangka panjang.

Menurut Li & Liu (2025), *career development* adalah proses yang melibatkan peningkatan kemampuan karyawan, pengembangan keterampilan, dan adaptasi berkelanjutan untuk merencanakan dan mengelola jalur karier secara efektif. Luwei & Huimin (2024), *career development* adalah mencakup fase-fasa seperti pertumbuhan, eksplorasi, penetapan, pemeliharaan, dan keluar, di mana karyawan perlu secara aktif mengelola tugas pengembangan karier pada tiap tahap untuk meningkatkan kepuasan dan kesuksesan karier mereka.

2.3.2 Dimensi *Career Development*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 dimensi *career development* yang diadaptasi dari penelitian pertama oleh (Super, 1980), yang kemudian di adaptasi juga pada penelitian terbaru oleh (Kim & Lee, 2024; Qu, 2023), sebagai berikut :

1. *Self-Concept*

Persepsi atau gambaran diri yang dimiliki individu mengenai kemampuan, minat, nilai, dan kepribadiannya.

2. *Role Matching*

Proses pencocokan atau penempatan individu pada peran atau posisi pekerjaan yang paling sesuai berdasarkan kemampuan, kompetensi, dan karakteristik yang dimilikinya.

3. *Relationship Building*

Proses yang disengaja untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang positif, saling percaya, dan berkelanjutan dengan orang lain, baik dalam konteks pribadi maupun profesional.

Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 2 dimensi saja karena pada penelitian terdahulu pertanyaan pertanyaan ini yang validitas dan reabilitasnya tinggi, yaitu:

1. *Role Matching*.
2. *Relationship Building*.

2.3.3 Pengukuran *Career Development*

Untuk mengukur tiap dimensi dalam studi ini, peneliti menggunakan item pengukuran yang diadaptasi dari literatur sebelumnya:

1. *Self-Concept*

Untuk mengukur *self-concept*, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Super, 1980).

2. *Role Matching*

Untuk mengukur *role matching*, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Qu, 2023).

3. *Relationship Building*

Untuk mengukur *relationship building*, peneliti menggunakan 2 item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Kim & Lee, 2024).

2.3.4 Pengaruh Antara *Career Development* Terhadap *Employee Retention*

Sejumlah studi telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang menguji pengaruh *career development* terhadap *employee retention* (Houssein & Singh, 2020; Obazea, 2022; Rahaman & Uddin, 2023; Rajapakse, 2025; Wanjohi, 2022). Hasil penelitian mereka menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *career development* terhadap *employee retention*. Hal ini menunjukkan jika

career development nya baik maka *employee retention* juga akan baik. Demikian juga sebaliknya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Menurut Chigbu et al (2023) penelitian terdahulu merupakan proses evaluasi sistematis terhadap berbagai karya ilmiah yang telah dipublikasikan pada topik tertentu, proses ini mencakup kegiatan menelusuri, mengidentifikasi, menyeleksi, serta mensintesis temuan penelitian. Penelitian terdahulu tidak hanya merangkum penelitian yang ada, tetapi juga menganalisis kualitas bukti, mengkritisi temuan, serta mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang dapat menjadi dasar bagi penyusunan penelitian selanjutnya. Untuk mendukung penelitian ini, penulis menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik relevan dengan judul penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan hubungan antar variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

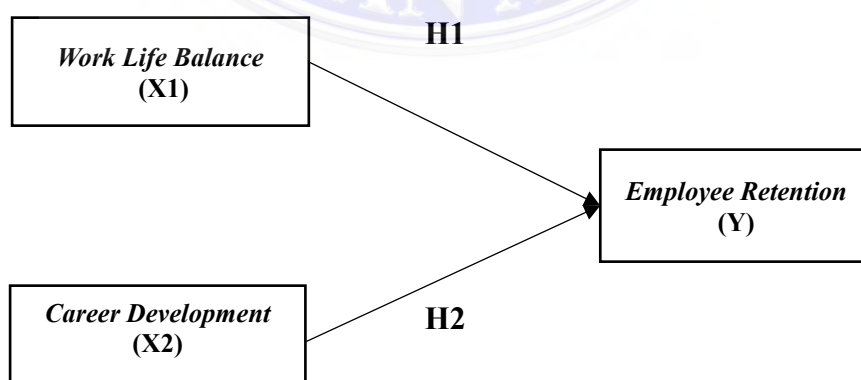
No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
1.	<i>The Efficacy of Work-Life Balance For Young Employee Retention: A Validated Retention Model For Small Private Industries</i> (Bahar, 2022)	• Work Life Balance (WLB) • <i>Job Satisfaction (JS)</i>	• Employee Retention (ER)	• WLB → ER = Positif dan Signifikan • <i>JS → ER = Positif dan Signifikan</i>
2.	<i>Impact of Work-Life Balance on Employee Retention And Organisational Performance</i> (Raghuwanshi, 2023)	• Work Life Balance (WLB)	• Employee Retention (ER)	• WLB → ER = Positif dan signifikan
3.	<i>Does Perceived Organizational Support Moderate The Effect of Work-Life Balance on Employee Retention? Evidence From Malaysia</i> (Zumrah, 2025)	• Work Life Balance (WLB) • <i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	• Employee Retention (ER)	• WLB → ER = Positif dan Signifikan • <i>POS → ER = Positif dan signifikan</i>

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
4.	<i>A Conceptual Framework For Enhancing Employee Retention In The Public Healthcare Sector Using Herzberg's Two-Factor Theory</i> (Raj & Ling Meng, 2024)	• Work Life Balance (WLB) • <i>Training and Development Opportunities (TDO)</i> • <i>Supervisor Support (SS)</i> • <i>Team Cohesion (TM)</i> • <i>Job Autonomy (JA)</i> • <i>Work Environment (WE)</i>	• Employee Retention (ER)	• WLB → ER = Positif dan Signifikan • (TDO) → ER = Positif dan signifikan • (SS) → ER = Positif dan Signifikan • (TM) → ER = Positif dan Signifikan • (JA) → ER = Positif dan Signifikan • (WE) → ER = Positif dan Signifikan
5.	<i>Employee Retention in the Service Industry in Malaysia</i> (Zainal & Wider, 2022)	• Work Life Balance (WLB) • <i>Work Environment (WE)</i> • <i>Reward and Compensation (RC)</i>	• Employee Retention (ER)	• WLB → ER = Positif dan Signifikan • WE → ER = Positif dan Signifikan
6.	<i>The Effects of Career Development, Compensation and Engagement on Employee Retention: A Survey of Entry-Level Employees in Nigeria Commercial Banks</i> (Obazea, 2022)	• Career Development (CD) • <i>Compensation (C)</i> • <i>Engagement (E)</i>	• Employee Retention (ER)	• CD → ER = Positif dan Signifikan • (C) → ER = Positif dan Signifikan • (E) → ER = Positif dan Signifikan
7.	<i>Effects of Training and Development, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Career Development on Employee Retention in Commercial Banks in Bangladesh</i> (Rahaman & Uddin, 2023)	• <i>Employee Training and Development (ETD)</i> • <i>Organizational Culture (OC)</i> • <i>Job Satisfaction (JS)</i> • Career Development (CD)	• Employee Retention (ER)	• ETD → ER = Positif dan Signifikan • OC → ER = Positif dan Signifikan • (JS) → ER = Positif dan Signifikan • CD → ER = Positif dan Signifikan
8.	<i>Influence of Career Development on Employee Retention in 3-5 Stars Rated Hotels in Nairobi City County, Kenya</i> (Wanjohi, 2022)	• <i>Human Resource Policy (HRP)</i> • Career Development (CD)	• Employee Retention (ER)	• (HRP) → ER = Positif dan Signifikan • (CD) → ER = Positif dan Signifikan

No	Judul/Peneliti/Tahun	Variable Independen	Variable Dependen	Hasil Penelitian
9.	<i>Career Development and Employee Retention: Unveiling the Connection among Executive Employees in Sri Lankan Microfinance Companies</i> (Rajapakse, 2025)	• Career Development (CD)	• Employee Retention (ER)	• CD → ER = Positif dan Signifikan
10.	<i>Retention of Employees through Career Development, Employee Engagement and Work-life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa</i> (Houssein & Singh, 2020)	• Career Development (CD) • Employee Engagement (EE) • Work Life Balance (WLB)	• Employee Retention (ER)	• CD → ER = Positif dan Signifikan • EE → ER = Positif dan Signifikan • WLB → ER = Positif dan Signifikan

2.5 Kerangka konseptual

Menurut Dikobe et al (2023), kerangka konseptual berfungsi sebagai landasan berpikir yang menyatukan konsep utama dalam penelitian. Kerangka ini membantu peneliti memetakan hubungan logis antarvariabel, sehingga proses analisis menjadi lebih terarah dan setiap tahapan penelitian memiliki dasar teoretis yang jelas. Adapun penelitian ini menggunakan dua variable bebas, yaitu *work life balance* (X1) dan *career development* (X2), serta variabel terikat, yaitu *employee retention* (Y). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Misra et al (2021), hipotesis penelitian adalah dugaan terarah tentang hubungan antarvariabel yang dibuat berdasarkan teori atau temuan sebelumnya. Hipotesis membantu peneliti menentukan apa yang ingin diuji dan memastikan bahwa analisis yang dilakukan memiliki dasar yang jelas dan logis. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu pada hubungan *work life balance* terhadap *employee retention* (Bahar & Islam, 2022; Beneke et al., 2020; Raghuwanshi, 2023; Sihombing & Sungono, 2025; Zumrah, 2025) dan *career development* terhadap *employee retention* (Ferdiana & Khan, 2023; Frimayasa, 2021; Hendrayanti & Larassati, 2024; Obazea, 2022; Rahaman & Uddin, 2023), maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah.
- H2: *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Abuhamda et al (2021), penelitian kuantitatif adalah proses sistematis dalam mengumpulkan dan menganalisis data numerik secara objektif untuk menjelaskan, memprediksi, atau menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini diekspresikan dalam bentuk angka, grafik, dan tabel, serta digunakan untuk menguji teori atau asumsi secara statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu populasi tertentu.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah yang terletak di jalan Syiah Utama No.66, Kec Bandar, Kabupaten Bener Meriah, Aceh, 24582.

3.1.3 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan mulai dari oktober 2025 sampai dengan april 2026 yang dapat dilihat perincian waktunya sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2025-2026					
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1.	Pengajuan Judul						
2.	Penyusunan Proposal						
3.	Seminar Proposal						
4.	Pengumpulan Data						
5.	Analisis Data						
6.	Seminar Hasil						
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau						
8.	Sidang Meja Hijau						

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Willie (2024), populasi adalah sekelompok individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditentukan oleh peneliti sebagai sumber pengambilan data untuk kemudian ditarik kesimpulan. Populasi ini menjadi dasar generalisasi hasil penelitian agar relevan dengan tujuan studi yang dilakukan. Objek-populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah yang berjumlah 73 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sanli (2023), sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih secara sistematis untuk mewakili karakteristik populasi dan digunakan dalam proses analisis statistik agar peneliti dapat memperoleh hasil yang akurat dan terukur.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendapat (Hair et al., 2014), Jumlah sampel minimum berkisar 5 hingga 10 kali dimensi-indikator penelitian. Dalam studi ini peneliti menggunakan 6 kali dimensi-indikator penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah $6 \times 6 = 36$ responden penelitian. Dimana angka 6 menunjukkan angka diatas batas minimum yang diperlukan berdasarkan pendapat hair sedangkan angka 6 menunjukkan jumlah dimensi-indikator dari ketiga variabel penelitian. Sehingga total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 responden, yang dianggap sudah memenuhi syarat minimal. Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan menggunakan convenience sampling. Convenience sampling merupakan teknik pengambilan sampel non-probability di mana responden dipilih berdasarkan

kemudahan akses dan kesediaan mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian (Hair et al., 2014).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Lamarche et al (2023), definisi operasional variabel merupakan proses menerjemahkan konsep teoretis ke dalam bentuk yang dapat diukur dan diamati secara nyata. Melalui definisi operasional, setiap variabel dijelaskan dengan indikator yang jelas agar pengukuran data menjadi objektif, konsisten, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi - Indikator	Skala Ukur
1.	<i>Employee Retention</i> (Y)	Sinta et al (2023), mendefinisikan <i>employee retention</i> adalah kondisi di mana seorang karyawan memilih untuk terus bertahan dan aktif berkontribusi dalam organisasi daripada keluar yang tercermin melalui identifikasi dengan organisasi, keinginan untuk tetap bergabung, serta tanggung jawab moral atau norma sosial yang mendorong agar tetap tinggal.	1. <i>Rewars</i> 2. <i>Positive Work Environment</i> Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari : (Ghani & Zada, 2022; Hassanein & Daouk, 2024),	Likert : 1-5
2.	<i>Work Life Balance</i> (X1)	<i>Work life balance</i> didefinisikan juga sebagai kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan baik yang dilakukan di tempat kerja maupun di rumah dengan waktu luang, sehingga dapat menjalani kehidupan secara penuh Kalaivani & Bernadette (2024).	1. <i>Involvement Balance</i> 2. <i>Satisfaction Balance</i> Masing-masing di ukur dengan menggunakan 2 item pertanyaan yang di adaptasi dari : (Bocean & Popescu, 2023; Ferreira & Gomes, 2023),	Likert : 1-5
3.	<i>Career Development</i> (X2)	Holden & Percival (2023), <i>career development</i> didefinisikan adalah proses berkelanjutan di mana individu dan organisasi	1. <i>Role Matching</i> 2. <i>Relationship Building</i> Masing-masing di ukur dengan menggunakan	Likert : 1-5

No.	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi - Indikator	Skala Ukur
		bersama-sama memfasilitasipembelajaran, pertumbuhan keterampilan, serta penyesuaian terhadap perubahan dunia kerja agar seseorangmampu mengelola kariernya secara mandiri dan berkelanjutan dalam konteks karier modern yang dinamis.	2 item pertanyaan yang di adaptasi dari : (Kim & Lee, 2024; Qu, 2023),	Likert : 1-5

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi ke dalam bentuk angka-angka dan diolah menggunakan analisis SEM-PLS dengan *software* smart-pls versi 4.0.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini berupa data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dengan tujuan menjawab pertanyaan penelitian tertentu. Data ini belum pernah diproses atau digunakan sebelumnya untuk tujuan lain, sehingga memberikan informasi yang spesifik, valid, dan sesuai dengan kebutuhan studi (Keeler & Curtis, 2022). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari lokasi penelitian Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah.

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan bukan secara langsung oleh peneliti saat ini, melainkan oleh pihak lain atau untuk tujuan penelitian yang berbeda, kemudian digunakan kembali untuk menjawab pertanyaan penelitian baru (Pederson, & Koval, 2022).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan Skala *likert*. Skala *likert* adalah instrumen psikometrik yang umum digunakan untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi melalui pilihan respons berjenjang misalnya dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju sehingga memungkinkan peneliti mengubah data subjektif menjadi metrik kuantitatif untuk analisis statistic (Jebb, & Ng, 2021). Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dipaparkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Ukuran Skala Likert

Opsi	Ukuran
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6 Teknik Analisis Data

Metode data yang digunakan dalam peneitian ini adalah statistic deskriptif dan statistic inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis jawaban dari demografi responden melalui ukuran presentasi. Untuk statistic inferensial digunakan *structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variable dalam penelitian ini. Dalam studi ini penelitian menggunakan SEM-PLS version 4.0.

3.6.1 Definisi SEM-PLS

SEM-PLS adalah metode berbasis varians untuk menganalisis model persamaan struktural yang mengandung konstruk laten dan indikatornya dengan fokus utama pada kemampuan prediksi dan estimasi hubungan kausal antar variabel laten serta menjadi alternatif terhadap SEM *covariance-based* (SEM-CB) terutama dalam kondisi model yang kompleks sampel relatif kecil data tidak memenuhi asumsi normalitas atau ketika terdapat konstruk formatif (J. Hair & Alamer, 2022). Teknik ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel yang telah memiliki indikator-indikator yang teridentifikasi. Dalam studi ini peneliti menggunakan pengukuran reflektif.

3.6.2 Alasan Menggunakan SEM-PLS

1. Hasil estimasi tidak terdistorsi walaupun data tidak terdistribusi normal (J. Hair & Alamer, 2022)
2. Mampu memberikan hasil yang akurat (Chin & W.W., 1998) dapat menggunakan sampel yang kecil dan memberikan ketahanan yang tinggi dalam keterbatasan data (Edeh et al., 2023).
3. Dalam penelitian sebelumnya hubungan antara variable ini banyak menggunakan SEM-PLS untuk menganalisisnya.

3.7 Model SEM-PLS

Dalam melakukan analisis menggunakan SEM-PLS terdapat 3 tahapan :

1. Evaluasi model pengukuran (Outer Model)
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
3. Evaluasi kebaikan dan kecocokan model (Uji Kelayakan)

3.7.1 Kriteria Model Pengukuran SEM-PLS

1. *Outer loading*

Menggambarkan tingkat validitas item dalam mengukur variabel, outer loading di rekomendasikan minimal 0,70. Jika outer loading kurang dari 0,70 maka item tersebut di hilangkan dalam model (Hair et al., 2021).

2. *Discriminant validity*

Menjelaskan bahwa variabel harus berbeda dengan variabel lainnya secara teori dan terbukti secara empiris. Menurut (Hair et al., 2021) discriminant validity yang baik bila akar Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari korelasi antar variabel/dimensi.

3. *Cronbach's Alpha*

Digunakan untuk mengukur konsistensi dari item-item yang digunakan untuk mengukur variabel. Nilai minimum yang di rekomendasikan adalah jika nilai ini terpenuhi maka variabel dikatakan reliabel (Hair et al., 2019).

4. *Composite Reliability*

Menggambarkan tingkat realibilitas atau konsistensi internal. Nilai minimal yang di rekomendasikan untuk mengukurnya adalah 0,7 (Hair et al., 2021). Jika nilai ini terpenuhi maka alat ukur atau instrumen yang digunakan secara keseluruhan konsisten atau reliabel dalam mengukur variabel.

3.7.2 Evaluasi Model Struktural

1. Kolinearitas

Kolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel dalam penelitian. Ukuran yang digunakan

untuk memeriksa korelitanitas adalah VIF, dengan ketentuan nilai VIF di bawah 5 (Hair et al., 2019).

2. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang dibangun. pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai $Sig < 0,5\%$ maka penguji dikatakan signifikan demikian sebaliknya.

3.7.3 Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

1. *R squared*

Merupakan angka yang berkisar antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi nilai variabel dependen (Hair et al., 2019). Nilai R square 0,75 termasuk ke dalam kategori kuat, nilai R square 0,50 termasuk kategori moderat dan nilai R square 0,25 termasuk kategori lemah .

2. *Goodness of fit index (GOF Index)*

Merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model structural. Gof index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif. Gof index dapat di hitung dengan cara mengakarkan rata-rata AVE dikali dengan rata-rata R Square. Nilai GoF Index = 0,1, artinya evaluasi keseluruhan model rendah, = 0,25 artinya moderat/sedang, dan = 0,36 artinya tinggi (Hair et al., 2019)

3. SRMR (*Standardized Root Mean Residual*)

Merupakan salah satu ukuran Gof Index (fit model), yaitu perbedaan matrik data dengan matrik korelasi taksiran model. Nilai SRMR dibawah 0,10 menunjukkan bahwa model Fit (cocok) (Hair et al., 2013).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah. Hal ini membuktikan *work life balance* telah dianggap sebagai variabel penting karena menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif karena keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan serta retensi karyawan.
2. *Career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee retention* pada Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah, hal ini membuktikan *career development* memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan dunia kerja serta memastikan keberlanjutan organisasi melalui peningkatan kompetensi karyawan yang akhirnya menciptakan tingkat *employee retention*.

5.2 Saran

1. *Work life balance* (X1)

Pada variabel *work life balance* (X1) di sarankan kepada pimpinan koperasi untuk memperhatikan karyawan untuk fokus bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan dan menempatkan masalah pribadi pada tempatnya.

2. *Career Development* (X2)

Pada variabel *career development* (X2) di sarankan kepada pimpinan koperasi untuk melakukan evaluasi ulang dan penempatan kembali tugas yang diberikan kepada karyawan, agar tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuhamda, E., A., Ismail, I., & A., & Bsharat, T. R. K. (2021). Understanding quantitative and qualitative research methods : A theoretical perspective for young researchers Understanding Quantitative and Qualitative Research Methods: A Theoretical Perspective for Young Researchers, (February), 70–87. <https://doi.org/10.2501/ijmr-201-5-070>
- Adamska Chudzińska, M., & Pawlak, J. (2024). Employee Retention Factors: The Perspective of Employees and Managers. *Krakow Review of Economics and Management/Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 2(2(1004)), 103–120. <https://doi.org/10.15678/krem.2024.1004.0206>
- Aldousari, A. A., & Robertson, A. (2020). Impact of employer branding on organization's performance. *Journal of Transnational Management*, 22(3), 153–170. <https://doi.org/10.1080/15475778.2017.1335125>
- Aman-Ullah, A., & Aziz, A. (2022). The impact of job security, job satisfaction and job embeddedness on employee retention: an empirical investigation of Pakistan's health-care industry. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 904–922. <https://doi.org/10.1108/JABS-12-2020-0480>
- Aziedjo, A. (2024). The Impact of Career Development on Employee Engagement and Retention. *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research*, 12(2), 1776–1784. <https://doi.org/10.53075/Ijmsirq/098353534453453>
- Bahar. (2022). The efficacy of work-life balance for young employee retention: a validated retention model for small private industries. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 12(3), 367. <https://doi.org/10.1504/ijpmb.2022.122202>
- Bahar, M., & Islam, A. (2022). The efficacy of work-life balance for young employee retention: a validated retention model for small private industries. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 12(3), 367–394. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2022.122230>
- Bahiroh, E., & Arthawati, S. N. (2025). The Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance And Retention : A Meta-Analytic Analysis Of Empirical Studies, 4(1), 229–238.
- Beneke, J., Pezzani, F., Esmail, H., Spencer, J., Botello, J., & Sim, O. (2020). Business and Retail Management. *The Journal of Business and Retail Management Reserch*, 14(3), 78–87.
- Bocean, C. G., & Popescu, L. (2023). Work-Life Balance and Employee Satisfaction during COVID-19 Pandemic, 1–15.
- Chigbu, U. E., Atiku, S. O., & Du Plessis, C. C. (2023). The Science of Literature Reviews: Searching, Identifying, Selecting, and Synthesising. *Publications*, 11(1). <https://doi.org/10.3390/publications11010002>
- Dikobe, J. M., Moagi, M. M., & Sehularo, L. A. (2023). Conceptual Framework for

- the Psychosocial Support of Nurses Caring for Patients Diagnosed with COVID-19 Infection in North West Province, South Africa. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph20065078>
- Ferdiana, S., & Khan, Z. (2023). Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention. *Journal of Management Studies and Development*, 2(02), 117–128. <https://doi.org/10.56741/jmsd.v2i02.108>
- Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). administrative sciences Work – Life Balance and Work from Home Experience: Perceived Organizational Support and Resilience of European Workers during COVID-19.
- Frimayasa, A. (2021). Effect of Compensation, Career Development and Work Environment on Employee Retention (Study on Employees of PT Telkom Witel Tangerang BSD). *Journal of Research in Business, Economics and Education*, 3(1), 1716–1730.
- Galvez, A., & Tirado, F. (2020). Work – Life Balance , Organizations and Social Sustainability : Analyzing Female Telework in Spain, 1–21.
- Gelencsér, M., & Kömüves, Z. S. (2025). *Modelling employee retention in small and medium-sized enterprises and large enterprises in a dynamically changing business environment. International Journal of Organizational Analysis* (Vol. 33). <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3961>
- Ghani, B., & Zada, M. (2022). Challenges and Strategies for Employee Retention in the Hospitality Industry: A Review. *Sustainability (Switzerland)*, 14(5), 1–26. <https://doi.org/10.3390/su14052885>
- Hair, & Black. (2014). Multivariate Data Analysis (Seventh Ed). *United States of America: Pearson Education Limited*.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Haliansyah, Saluy, ahmad badawy, Kasmir, & Nurhayati, M. (2024). Career Development Strategies in Maintaining Turnover Intention Through Organizational Commitment, 57(3). <https://doi.org/10.2478/orga-2024-00>
- Hanai, A. E., & Pallangyo, W. A. (2020). The Contribution of Compensation in the Employee Retention of the Banking Institutions in Dar es salaam, Tanzania. *European Journal of Business and Management Research*, 5(4), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.4.223>

- Harun, S., Choirisa, S. F., & Rizkalla, N. (2023). Organizational Justice and Employee Retention: A Theoretical Framework for Malaysian and Indonesian Higher Learning Institutions Shariff. *International Journal of Research in Science, Commerce, Arts, Management and Technology*, 15(3), 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarset-13062>
- Hassanein, F., & Daouk, A. (2024). Green Human Resource Management and Employee Retention in the Hotel Industry of UAE: The Mediating Effect of Green Innovation. *Sustainability (Switzerland)*, 16(11). <https://doi.org/10.3390/su16114668>
- Hendrayanti, S., & Larassati, L. (2024). The Influence Of Compensation, Career Development, And Job Satisfaction On Employee Retention. *Management Analysis Journal*, 13(4), 477–486.
- Holden, R., & Percival, L. (2023). Who's in Charge? A Career Development Practice Perspective in the 'New Career' Era Rick, 7(2), 69–80.
- Houssein, A. A., & Singh, J. S. K. (2020). Retention of Employees through Career Development, Employee Engagement and Work-life Balance: An Empirical Study among Employees in the Financial Sector in Djibouti, East Africa. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 12(3), 17–32.
- Hulu, W. B. J., & Telaumbanua, E. (2024). The Effect of Job Satisfaction on Employee Retention. *Golden Ratio of Data in Summary*, 5(1), 07–15. <https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.677>
- Ilmawan, M. D. (2023). The Impact of Employer Branding and Career Development on Employee Retention at Al-Ibrah Foundation. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 8(2), 462–473. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v8i2.4696>
- Irwan. (2025). The Journal of Academic Science Employee Retention Strategies in Industry 4 . 0 : The Role of Employer Branding , Job Satisfaction , and Competitive Compensation. *The Journal of Academic Science*, 2(4), 1118–1125.
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances : 1995 – 2019 Two Views of Validity, 12(May), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Kalaivani, M. K., & Bernadette, M. (2024). Analysis of Study of Work Life Balance of Employees. *International Journal for Multidisciplinary Research (IJFMR)*, 6(4), 4–7.
- Keeler, C., & Curtis, A. C. (2022). Secondary Data in Nursing Research: Advantages and Potential Drawbacks, and How and When to Use These Data. *American Journal of Nursing*, 122(4), 58–61.
- Khatun, M., & Rahman, S. N. (2023). Impact of Development Opportunities and Compensation on Employee Retention: a Comparative Study on Banking Industry of Bangladesh. *European Journal of Management and Marketing*

- Studies*, 8(1), 40–63. <https://doi.org/10.46827/ejmms.v8i1.1400>
- Kim, S., & Lee, H. (2024). Development and validation of career sustainability scale for mid-career employees, (December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1442119>
- Lamarche, annick parent, Gauthier, julie dextras, & Julien, anne sophie. (2023). Toward a new model of human resource management practices : construction and validation of the High Wellbeing and Performance Work System Scale, (May), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1151781>
- Li, J., & Liu, X. (2025). Revisiting factors influencing career development of international students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, (0123456789). <https://doi.org/10.1007/s10775-025-09770-2>
- Luwei, W., & Huimin, M. (2024). From jobs to careers : drivers and barriers to career development in emerging labor markets, (November). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1486871>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). current news of Organizations.
- Maulana, A. F., & Aditia, R. M. (2024). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 4654–4673. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v6i1.e109>
- McMahon, M., & Knight, E. (2024). Sustainability: implications for career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, (July). <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09693-4>
- Mensah, B. A. (2024). Employee Retention Strategies and Organizational Performance: The Buffering Effect of Personal Profiles. *International Journal of Applied Research in Business and Management*, 5(2). <https://doi.org/10.51137/wrp.ijarbm.2024.bmea.45614>
- Minajagi, S., & JR, M. A. (2024). A Study on Impact of Work-Life Balance on Employee Retention in IT Companies. *International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology*, 332–334. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-22347>
- Misra, D. P., Gasparyan, A. Y., Zimba, O., Yessirkepov, M., Agarwal, V., & Kitas, G. D. (2021). Formulating Hypotheses for Different Study Designs. *Journal of Korean Medical Science*, 36(50), 1–9. <https://doi.org/10.3346/jkms.2021.36.e338>
- Mosquera, P., & Soares, M. E. (2025). Onboarding: a key to employee retention and workplace well-being. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00864-3>
- Muawanah, R. (2022). influence of career development, organizational support, commitment and flexible working space against employee performance case study in East Java Indonesia. *International research journal of management, IT and social sciences*, 9(5), 720–734. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n5.2178>

- Murtiningsih, R. S. (2020). The Impact of Compensation, Training, and Development and Organizational Culture on Job Satisfaction and Retention Retno Sari Murtiningsih. *Indonesian Management and Accounting Research*, 19(01), 33–50.
- Nguyen, C. (2021). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*, 13(3), 373–386. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Obazea, J. I. (2022). The Effects of Career Development, Compensation and Engagement on Employee Retention: A Survey of Entry-Level Employees in Nigeria Commercial Banks. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12), 288–298. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i12/14365>
- Opatrna, Z., & Prochazka, J. (2025). Work-life balance policies and organizational financial performance : a scoping review, 45(7), 103–120. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2022-0417>
- Owen, R. (1817). Which Are Most Injurious To Health.
- Pederson, L., Koval, J., & Vingilis, E. (2022). Analysis of secondary data : Considerations revisited Analysis of secondary data : Considerations revisited, (December). <https://doi.org/10.17352/2455-3484.000054>
- Qu, Y. (2023). Teaching Sustainable Employability: Examining the Factor Structure of the Perception of Career Development Inventory for Chinese College Students.
- Raghuwanshi, S. (2023). Author : - Simran Raghuwanshi MSc in International Business National College of Ireland, (May), 1–61.
- Rahaman, A., & Uddin, S. (2023). Effects of Training and Development, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Career Development on Employee Retention in Commercial Banks in Bangladesh. *Wasib Bin LATIF / Journal of Asian Finance*, 10(2), 91–0097. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2023.vol10.no2.0091>
- Raj, R., & Ling Meng, C. (2024). A Conceptual Framework for Enhancing Employee Retention in the Public Healthcare Sector Using Herzberg's Two-Factor Theory. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 5891–5905. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00438>
- Rajapakse, V. (2025). Career Development and Employee Retention : Unveiling the Connection among Executive Employees in Sri Lankan Microfinance Companies Career Development and Employee Retention : Unveiling the Connection among Executive Employees in Sri Lankan Microfinance C. *Proceedings of the 9th CIPM International Research Symposium–Sri Lanka–Sri Lanka*, (June), 285–295.
- Sanli, S. (2023). Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute Sampling Methods And Appropriate Sample Size Determination :, (1988).

- Sari Fitri. (2024). Evaluation of Compensation Policies and Their Impact on Employee Retention in the Food Industry. *Involvement International Journal of Business*, 1(1), 43–59. <https://doi.org/10.62569/ijjb.v1i1.6>
- Sheshadri, T., & Vallabhaneni, M. (2024). Employee Retention in the Digital Age: The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction with reference to IT Sector. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(3), 1340–1350. <https://doi.org/10.52783/jier.v4i3.1457>
- Shirmohammadi, M., & Au, wee chan. (2022). Antecedents and Outcomes of Work-Life Balance While Working from Home : A Review of the Research Conducted During the COVID-19 Pandemic, 21(4), 473–516. <https://doi.org/10.1177/15344843221125834>
- Sihombing, V. D. S., & Sungono, V. (2025). The Relationship Between Workload and Work-Life Balance on Employee Retention with Job Satisfaction as a Mediating Variable for Nurses at Hospital X in Bandung. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 554–561. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1437>
- Singh, S., & Agarwal, T. (2024). Examining the Temporal Effects of Employer Branding on Employee Engagement and Employee Retention: A Longitudinal Study in the Indian IT Sector. *Journal of Chinese Human Resources Management*, 15(3), 104–118. <https://doi.org/10.47297/wspchrmWSP2040-800508.20241503>
- Sinta, A. K., Setiadi, B., Jumawan, Damayanti, E. S., & Soehaditama, J. P. (2023). Employee Retention Strategy: Analysis Path Career, Compensation Benefit, Organization Commitment & Reward System. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1449–1462. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i4.3672>
- Soenanta, A., & Maruf, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment To Employee Retention in A Lighting Company. *Issues in Business Management and Economics*, 8(4), 97–103.
- Soomro, S. (2023). 2875-Manuscript_POS.pdf.
- Sthapit, A., & Shrestha, B. (2020). Dimensions of Attractiveness in Employer Branding for Employee Retention in Nepalese Hospitality Industry. *Nepalese Journal of Hospitality and Tourism Management*, 1(1), 13–27. <https://doi.org/10.3126/njhtm.v1i1.44400>
- Sunoma, K. Z., & Ali, A. M. (2021). International Journal of Management Science and Entrepreneurship Published by Cambridge Research and Publications Vol. 21 No.7 June, 2021. *International Journal of Management Science and Entrepreneurship*, 21(7), 45–66.
- Super, donald e. (1980). A Life-Span , Life-Space Approach to Career Development, 298, 282–298.
- Tayal, S. (2025). Work-Life Balance Policies and Employee Retention: A Sectoral Study in Indian Service Industry. *International Journal of Scientific Research and Engineering Development*, 8(4), 1484–1489.

- Thaller, J., Duller, C., Durstmuller, birgit feldbauer, & Gartner, B. (2025). Career development in management accounting: empirical evidence, 25(1), 42–59. <https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2022-0062>
- Tjingovera, I., Murangi, A., & Pieters, W. R. (2025). Work–life balance, well-being and work engagement: The case of working mothers in Namibia. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.3099>
- Vitaharsa, L. I., & Wasino, H. (2025). The Influence of Work-Life Balance on Employee Productivity: A Literature Review in the Context of Modern Companies, 2(4), 385–396.
- Wang, S., & Nuangjamnong, C. (2025). Determinant Factors of the Tourism Company on Employee Job Satisfaction for Employee Retention in China. *Print) RICE Journal of Creative Entrepreneurship and Management*, 6(1), 1–29. <https://doi.org/10.14456/rjcm.2025.1>
- Wanjohi, C. M. (2022). Influence of Career Development on Employee Retention in 3-5 Stars Rated Hotels in Nairobi City County, Kenya. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 5(2), 72–85. <https://doi.org/10.53819/81018102t5144>
- Willie, M. M. (2024). Population and Target Population in Research Methodology. *Golden Ratio of Social Science and Education*, 4(1), 75–79. <https://doi.org/10.52970/grsse.v4i1.405>
- Zainal, N. S. B., & Wider, W. (2022). Employee Retention in the Service Industry in Malaysia. *Frontiers in Sociology*, 7(July), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.928951>
- Zamri, A. D., & Abd Halim, S. N. (2024). Employee Retention and Talent Management: a Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 7(28), 124–134. <https://doi.org/10.35631/ijemp.728009>
- Zumrah, A. R. (2025). Does Perceived Organizational Support Moderate the Effect of Work-Life Balance on Employee Retention? Evidence from Malaysia. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(3), e02702. <https://doi.org/10.47172/2965-730x.sdgsreview.v5.n03.pe02702>

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Lampiran 1. Angket/Kuesioner Penelitian

Assalammu'alaikum Warohmatullahi Wabarokaatuh.

Selamat pagi, salam sejahtera bagi kita semua.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Aliefya Ramadhan NPM 228320205, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, saat ini sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi dengan judul: **Pengaruh *Work Life Balance* dan *Career Development* Terhadap *Employee Retention* Pada Karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah**. Saya sangat berharap bantuan Bapak/Ibu untuk dapat meluangkan waktu sejenak mengisi angket penelitian ini. Data isian angket yang Bapak/Ibu berikan sangat berharga bagi saya dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian, serta akan saya jaga kerahasiaannya. Besar harapan saya Bapak/Ibu berkenan mengisi angket penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih, semoga Allah SWT membalas kebaikan yang Bapak/Ibu berikan.....aamiin YRA.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi Tanda Ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------------|---------|-----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju | : (STS) | : dengan skor 1 |
| b. Tidak Setuju | : (TS) | : dengan skor 2 |
| c. Netral | : (N) | : dengan skor 3 |

d. Setuju : (S) : dengan skor 4

e. Sangat setuju : (SS) : dengan skor 5

B. Profil Responden

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
2. Umur : ☐ Dibawah 29 Tahun
☐ 30 - 40 Tahun
☐ 40 – 50 Tahun
☐ Diatas 50 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMK/SMA/ sederajat
☐ Diploma (D1, D2, D3, D4)
☐ Sarjana
☐ Magister
☐ Doktor
4. Pengalaman kerja : ☐ Dibawah 5 Tahun
☐ 5 - 10 Tahun
☐ 10 - 20 Tahun
☐ Diatas 20 Tahun
5. Status Perkawinan : ☐ Sudah Menikah
☐ Belum Menikah
6. Divisi : ☐ Badan Pengurus
☐ Penasehat
☐ Manager Director
☐ Sertifikasi & Lingkungan

☐

Manager Bisnis

☐

Bidang Oprasional & Produksi

3. Variabel *Work Life Balance* (X1)

<i>Work Life Balance (X1)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Involvement Balance</i>					
1.	Saya terlibat aktif dalam pekerjaan tanpa mengabaikan peran pribadi.					
2.	Saya mampu mengendalikan pikiran saya agar tidak terus memikirkan masalah pekerjaan saat sedang bersama keluarga.					
	<i>Satisfaction Balance</i>					
3.	Tingkat kepuasan saya terhadap kehidupan pribadi tidak berkurang karena tekanan tuntutan pekerjaan.					
4.	Pembagian tugas kerja memberikan kenyamanan dalam kehidupan sehari-hari saya.					

4. Variabel *Career Development*

<i>Career Development (X2)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Role Matching</i>					
1.	Peran kerja saya sesuai kemampuan saya.					
2.	Saya puas dengan peran kerja saya.					
	<i>Relationship building</i>					
3.	Informasi diberikan secara jujur transparan.					
4.	Saya merasa dihargai sebagai bagian dari tim di lingkungan kerja ini.					

5. Variabel *Employee Retention*

<i>Employee Retention (Y)</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	<i>Rewards</i>					
1.	Saya menerima penghargaan sesuai posisi pekerjaan saya.					
2.	Penghargaan membuat saya lebih termotivasi bekerja lebih baik.					
	<i>Positive Work Environment</i>					
3.	Lingkungan kerja memberikan rasa nyaman bagi saya.					
4.	Fasilitas kerja membantu saya menyelesaikan tugas secara baik.					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

Work Life Balance (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
4	3	4	3
4	5	5	4
3	4	4	4
3	3	4	3
5	5	4	5
3	2	3	3
4	4	5	5
5	5	4	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	4	4
4	5	5	5
4	3	3	3
4	5	5	4
5	4	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
1	2	2	1
4	5	4	4
3	3	4	3
5	4	4	4
4	3	4	4
4	5	5	4
5	4	4	4
5	4	5	4
4	4	4	5
4	3	4	4
4	5	5	4
4	5	5	5
5	5	4	5
4	5	4	4
4	5	5	5
4	4	4	5
1	1	2	1
4	5	4	5
4	5	5	4

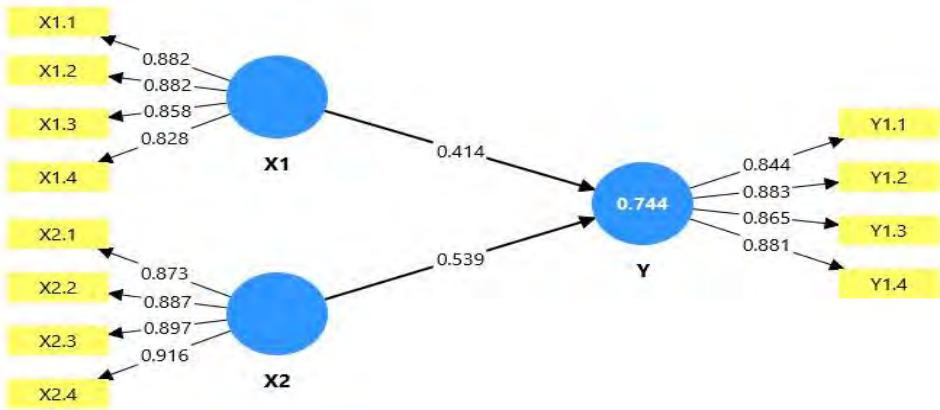
Career Development (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
3	4	4	4
4	4	4	5
3	4	4	3
4	3	4	4
4	4	4	4
4	5	5	4
5	4	5	4
4	4	5	4
4	5	5	4
5	5	4	5
3	3	1	3
4	5	4	5
4	4	4	4
5	4	5	5
4	5	5	5
5	5	4	4
3	3	4	4
1	1	2	2
4	5	4	4
4	3	3	4
4	5	5	5
3	4	4	3
4	4	5	5
1	3	2	3
5	5	5	5
4	5	4	4
4	4	3	3
5	5	5	5
5	4	4	4
4	5	4	4
4	4	4	4
5	4	5	5
5	4	5	5
2	1	1	1
5	4	5	4
5	5	5	5

Employee Retention (Y)

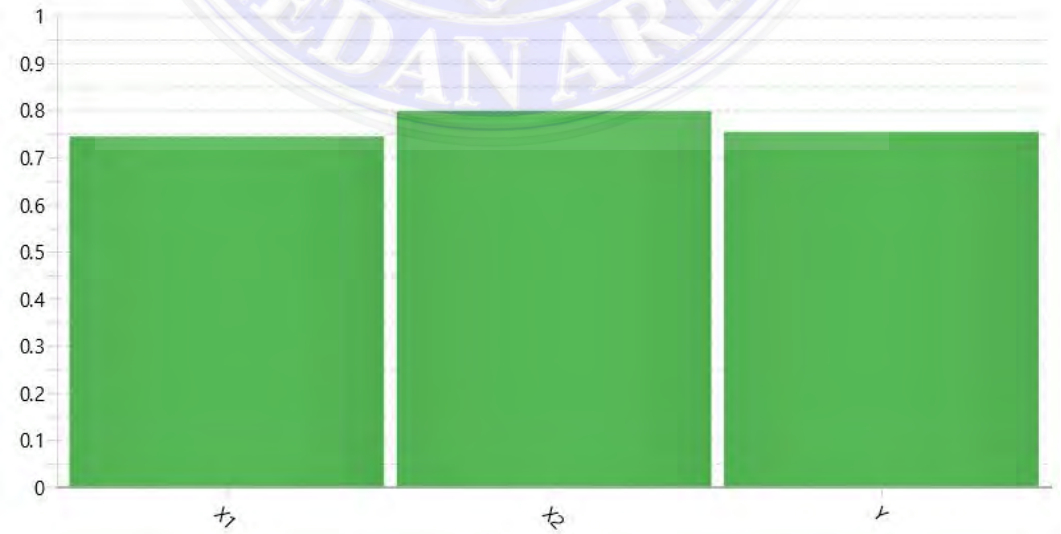
Y1	Y2	Y3	Y4
3	4	3	3
4	4	5	4
4	3	3	3
4	3	3	4
4	4	5	4
5	5	4	4
5	4	4	5
4	4	5	5
4	5	4	5
5	5	4	4
4	4	4	4
4	5	5	5
4	3	3	3
5	4	5	5
4	5	5	5
5	5	4	4
4	3	4	3
2	2	1	2
5	4	5	5
4	3	3	3
4	4	4	5
3	4	3	4
5	5	4	5
5	4	4	4
4	4	4	4
4	5	4	4
3	4	4	3
4	4	5	4
5	5	4	4
5	5	4	5
4	4	4	5
4	4	4	5
4	4	4	5
1	1	2	2
5	4	5	4
4	5	5	4

Lampiran 3 Outer Loading



	X1	X2	Y
X1.1	0.882	0.444	0.561
X1.2	0.882	0.424	0.560
X1.3	0.858	0.509	0.520
X1.4	0.828	0.713	0.844
X2.1	0.540	0.873	0.636
X2.2	0.637	0.887	0.809
X2.3	0.470	0.897	0.633
X2.4	0.596	0.916	0.753
Y1.1	0.600	0.644	0.844
Y1.2	0.683	0.724	0.883
Y1.3	0.686	0.699	0.865
Y1.4	0.650	0.713	0.881

Average variance extracted (AVE)

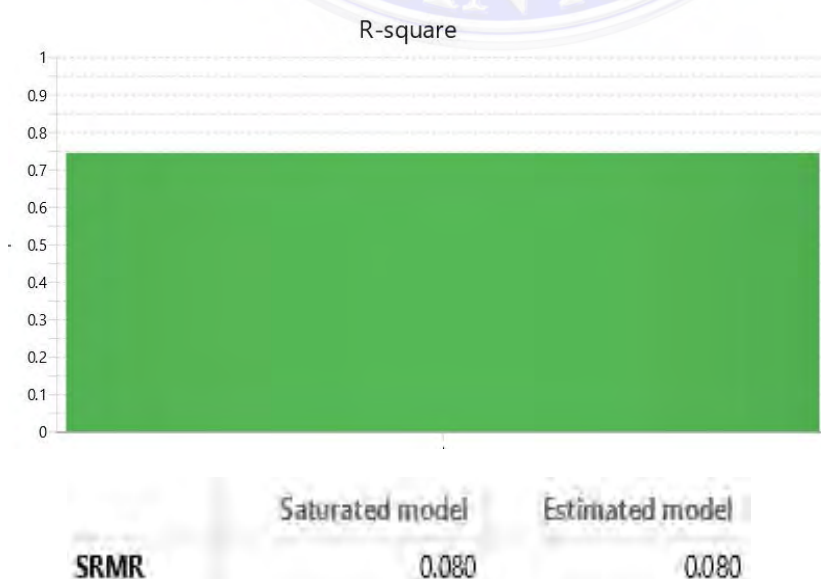




Lampiran 4 Kolinearitas dan Hipotesis

	VIF					
X1.1	3.067					
X1.2	3.404					
X1.3	3.049					
X1.4	1.610					
X2.1	2.665	X1->Y	0.414	0.408	0.124	3.339
X2.2	2.519	X2->Y	0.539	0.539	0.133	4.046
X2.3	3.229					
X2.4	3.520					
Y1.1	2.243					
Y1.2	2.605					
Y1.3	2.377					
Y1.4	2.621					

Lampiran 5 R-Square dan SRMR



Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dan Selesai Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 7 Januari 2026

Nomor : 48/FEB/01.1/I/2026
 Lamp. : -
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu
**Pimpinan Koperasi Sumatera
 Permata Gayo Bener Meriah**
 di -
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Aliefya Ramadhan
 NPM : 228320205
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Work Life Balance Dan Career Development Terhadap Employee Retention Pada Karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah**" Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

**A.n Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan,
 Inovasi dan Alumni**



Dr. Dahrat Siregar, SE, M.Si







**KOPERASI PRODUSEN
SUMATERA PERMATA GAYO**

BADAN HUKUM : NO. 518/503/30/BH/II/KK/2014

Kantor Administrator I : Jl. Ikhlas No. 2A, Bromo Ujung, Kec. Medan Denai, Medan, Sumatera Utara, 20228

Kantor Administrator II : Jl. Syiah Utama, Simpang Utama, Kec. Bandar, Bener Meriah, Aceh, 24582
INDONESIA



**SUMATERA
PERMATA
GAYO**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 003/KSPG/B/I-2026

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rama Aulia Saputra
Jabatan : Direktur Manager Koperasi Sumatera Permata Gayo

Menerangkan bahwa :

Nama : Aliefya Ramadhan
NPM : 228320205
Prodi / Univ : Manajemen / Universitas Medan Area
Judul Penelitian : Pengaruh Work Life Balance dan Career Development terhadap Employee Retention pada Karyawan Koperasi Sumatera Permata Gayo Bener Meriah

Adalah benar telah melaksanakan pengumpulan data penelitian di Koperasi Sumatera Permata Gayo sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada tanggal 7 Januari 2026 sampai dengan 26 Januari 2026.

Demikian surat keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Bener Meriah, 26 Januari 2026

Direktur Manager,

KOPERASI PRODUSEN
SUMATERA PERMATA GAYO

Rama Aulia Saputra