

STUDI TENTANG KESEIMBANGAN KERJAHIDUP (WORK LIFE BALANCE) DAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR RETENSI KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA DI KOTA YOGYAKARTA

Dina Alfianna Wulan Sari¹ Dyah Ayu Sitta Jannata Firdaus² Muhammad Sofa³
Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Alma Ata Yogyakarta
Corresponding email: 212100215@almaata.ac.id

Copyright © 2025 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/profit.v3i1.1189](https://doi.org/10.53866/profit.v3i1.1189)

Absrtak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keseimbangan kerja hidup (work life balance) dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pada Bank Syariah Indonesia di kota Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keseimbangan kerja-hidup tidak berpengaruh terhadap retensi karyawan dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Di Kota Yogyakarta. Namun secara simultan variable Keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap retensi karyawan pada Bank Syariah'ah Indonsia di Kota Yogyakarta. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

Kata Kunci: Retensi Karyawan, Keseimbangan Kerja-hidup, Lingkungan kerja, Bank Syariah'ah

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of work life balance and work environment on employee retention at Bank Syariah'ah Indonesia in the city of Yogyakarta. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a sample size of 30 respondents and using a quantitative descriptive approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. The results of this research show that partially work- life balance has no effect on employee retention and partially the work environment has an effect on employee retention at Bank Syariah Indonesia in Yogyakarta City. However, simultaneously the variables work-life balance and work environment jointly influence employee retention at Bank Syariah'ah Indonesia in Yogyakarta City. Therefore, the test results from this research state that there is a simultaneous influence between the work-life balance and work environment variables on employee retention.

Keywords: Employee Retention, Work-life Balance, Work Environment, Sharia Bank

1. Pendahuluan

Dalam dunia bisnis yang sangat berkembang dan kompetitif saat ini, kinerja pegawai atau biasa dikenal dengan performa karyawan menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan sebuah keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki kinerja pegawai dengan performa yang tinggi cenderung dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan cepat dan baik bahkan mampu bersaing di pasar yang sangat kompleks (Abbas et al, 2020 dalam Usman et al, 2023). Perbankan Syariah saat ini telah berkembang dengan pesat dalam beberapa tahun terakhir, sehingga mengakibatkan banyaknya yang tertarik

dan berminat untuk bergabung dalam sektor ini, salah satunya adalah pelaku profesional atau tenaga ahli di bidangnya. Akan tetapi, perkembangan yang pesat ini tidak lepas dari adanya tantangan. Salah satu tantangannya berasal dari aspek sumber daya insani yakni mengenai kepegawaian. Tantangan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas semakin menjadi perhatian. Oleh karena itu, pemahaman yang baik mengenai kinerja pegawai menjadi indikator yang sangat penting dalam manajemen pengembangan strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya insani pada perbankan syariah (Usman et al, 2023).

Sumber daya insani atau *Human Resource* merupakan sebuah istilah yang merujuk pada pelaku individu yang bekerja di dalam suatu organisasi, serta segala aspek yang terkait dengan manajemen mereka, dalam konteks syariah sumber daya insani harus memenuhi ciri-ciri keislaman, mempunyai sifat keislaman, dan dapat menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman (Hafizha & Anggraini, 2023). Sumber daya insani ini mencakup seluruh komponen karyawan dari staf yang tingkat paling rendah hingga manajemen puncak, serta kebijakan, praktik, dan sistem yang digunakan untuk mengelola seluruh karyawannya.

Keberlanjutan dan pertumbuhan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada penciptaan inovasi dan strategi pemasaran yang efektif saja, tetapi juga perusahaan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan kemampuan karyawan serta menjaga komitmen karyawan agar bisa kerja lebih lama dalam perusahaan (Bulutoding & Sharon, 2023). Retensi karyawan mengacu pada tindakan pengusaha dan manajemen untuk membuat karyawan bertahan lebih lama dalam organisasi melalui pemberian paket kompensasi yang kompetitif, manajemen pelatihan, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Intinya, retensi karyawan adalah upaya organisasi untuk mendorong karyawan tetap tinggal lebih lama dengan tujuan utama mengurangi tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. (Farid, R., & Luvia, G., 2022). Untuk mengatasi tingkat turnover yang tinggi dan persaingan ketat dalam merekrut individu berkualitas, perusahaan harus menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang proaktif. Dukungan berkelanjutan dalam pengembangan karyawan, melalui pelatihan dan bimbingan, akan memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam retensi karyawan adalah keseimbangan kehidupan kerja. Menurut (Ramadhani, D.Y., 2021) mendefinisikan keseimbangan kerja-hidup merupakan sikap tanggung jawab, tuntunan, dan peran yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang. Kalliath dan Brough dalam Brough et al. (2014) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai persepsi individu terkait aktivitas kerja dan non-kerja kompatibel yang mendorong pertumbuhan seorang karyawan sesuai dengan prioritas kehidupan individu saat ini. Karena dengan seimbangny kehidupan dalam pekerjaan dan juga kehidupan diluar pekerjaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mempertahankan karyawan untuk lebih komitmen dengan perusahaan.

Di era persaingan bisnis yang sangat ketat ini, mendorong para manajer perusahaan untuk menerapkan strategi dalam mempertahankan karyawan (*employee retention*). Hal ini menjadi solusi tepat yang dapat diambil ketika perusahaan menginginkan kelangsungan produktivitas dan investasi SDM jangka panjang di masa mendatang. Retensi dapat menjadi prediktor bagi perusahaan dalam mengukur seberapa tinggi perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan *supportif* bagi para karyawannya, sehingga mereka dapat termotivasi untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam jangka panjang bagi perusahaan.

Sejalan yang dilakukan oleh perusahaan Bank syariah Indonesia, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah bagian penting yang mempengaruhi retensi karyawan. Menurut (Steffany Puspa Jelita dan Veronika Agustini, 2022) “Lingkungan Kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan baik secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi terhadap peningkatan retensi karyawan, hal ini dapat mencakup dari sarana dan prasarana perusahaan, fasilitas, *partner* kerja, sistem operasional perusahaan, peraturan perusahaan, dan budaya organisasi di perusahaan itu sendiri, serta keterlibatan karyawan dalam semua hal bagian pekerjaan”. Maka dari itu terciptanya Lingkungan kerja yang kondusif dan positif sangat memengaruhi terhadap retensi karyawan,

sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan dapat tersalurkan energi positif dari lingkungan kerjanya dengan begitu karyawan akan memiliki loyalitas tinggi pada perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai keseimbangan kerja hidup dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Srimulyani & Jelita, 2022) dan (Wahyudi et al., 2023) menyimpulkan bahwa keseimbangan kerja hidup berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Frimayasa, 2021) menyatakan bahwa keseimbangan kerja hidup tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. penelitian lain mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap retensi karyawan pernah dilakukan oleh (Andriyani & Nurmalita, 2021) penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan. tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elisabeth & Fuad, 2023) (A. Hassan et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan.

Dari paparan tersebut, maka bisa peneliti gunakan sebagai pedoman atau tolak ukur untuk melakukan sebuah penelitian, apakah ada faktor dari keseimbangan kerja hidup dan lingkungan kerja dapat menjadi prediktor retensi karyawan terkhusus di Bank Syariah Indonesia di daerah Yogyakarta sebagai objek yang dipilih oleh peneliti. Selain itu alasan peneliti melakukan penelitiannya di BSI Yogyakarta, karena BSI menjadi salah satu bank syariah terbesar di Indonesia dalam operasionalnya berdasarkan prinsip syariah.

Dalam penelitian yang dilakukan terdapat suatu perbedaan penelitian yang dilaksanakan oleh seorang peneliti yang dipakai, selain itu juga pada variabel-variabel yang digunakan. Sepanjang sepengetahuan penulis, belum pernah ada penelitian dengan judul “Studi Tentang Keseimbangan Kerja-Hidup dan Pengalaman Kerja Karyawan Sebagai Prediktor Retensi di Perbankan Syariah” studi kasus di Bank Syariah Indonesia Yogyakarta. Di samping itu, penelitian dengan judul di atas juga belum pernah ada di BSI Yogyakarta.

Didasarkan pada uraian di dalam latar belakang serta penelitian penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan, maka peneliti mempunyai suatu ketertarikan untuk melaksanakan lebih lanjutnya sebuah penelitian terkait “Studi Tentang Keseimbangan Kerja-Hidup dan Pengalaman Kerja Sebagai Prediktor Retensi Karyawan di Perbankan Syariah (Studi kasus pada karyawan di Bank Syariah Indonesia Yogyakarta)”.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Geographical Determinant

Teori yang mengkaji tentang perilaku yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar banyak dikaji oleh behavioristik, salah satu penerapan dari teori ini adalah *geographical determinant* dimana teori ini membahas perilaku manusia yang dipengaruhi oleh faktor lingkungannya. Selaras dalam penelitian ini yang akan membahas tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi pada tingkat retensi karyawannya. Hal ini juga bisa dikaitkan dengan bagaimana keseimbangan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan (Avin, 1999)

Teori Stress Kerja

Teori stress lingkungan pada hakikinya merupakan penerapan dari teori stres pada lingkungan. Dalam teori ini memiliki 3 pendekatan, yaitu stres sebagai *stressor*, stres sebagai respon, dan stres sebagai proses. *Stressor* merupakan kondisi dimana stres adalah sumber dari stimulus yang mengancam seseorang yang berasal dari lingkungannya. Seperti, suasana gaduh, hubungan onumikais yang tidak baik, cuaca yang tidak stabil. Stres sebagai respon merupakan akibat dari stres yang terdiri dari komponen emosional, fikiran, fisiologis, dan perilaku. Dan proses merupakan transaksi antara sumber stres dan kemampuan diri dalam meresponnya. Sehingga ketika sumber stres memiliki pengaruh lebih besar terhadap kemampuan diri maka stres negatif akan muncul. Sebaliknya, apabila sumber stres yang muncul tidak lebih besar dari kemampuan diri maka stres positif yang akan muncul. Dalam hubungannya dengan stres lingkungan, akan terlihat

adanya transaksi antara karakteristik lingkungan dan karakteristik individu (Avin, 1999).

Retensi Karyawan

Menurut Jennifer (2005;2), dalam (Pradipta & Suwandana, 2019) Retensi karyawan merupakan sebuah teknik manajerial yang digunakan untuk memperkuat karyawan agar tetap bekerja untuk jangka waktu tertentu. Menurut (Mathis & Jackson, 2010) Retensi Karyawan adalah kebijakan dan praktik untuk memastikan bahwa karyawan tetap bersama perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Karena terhadap perubahan yang sering terjadi dalam lingkungan kerja, retensi memiliki kekuatan dan ketahanan lingkungan kerja yang melekat pada organisasi manapun. Bagi sebuah perusahaan mempertahankan orang-orang yang kompeten sangat penting karena mempertahankan karyawan yang kompeten lebih baik daripada mencari karyawan yang baru. Tujuan dari retensi karyawan yaitu untuk menjaga efektifitas dan kinerja perusahaan serta menjaga turnover karyawan untuk menghemat biaya seleksi dan rekrutmen karyawan baru (Satpathy dan Das, 2011). Retensi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor tunggal, tetapi ada beberapa faktor yang dapat mempertahankan agar karyawan tetap dalam suatu perusahaan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut (Keelan, 2015). mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja secara konsep yaitu pengelolaan yang efektif dari pekerjaan profesional individu, tanggung jawab keluarga, dan kegiatan personal lainnya. Menurut (Delecta, 2011) Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu untuk dapat membagi fokus kerja serta aktivitas lainnya yang ada di luar pekerjaan. dalam (Mordí, Mmieh, & Ojo, 2013). menyampaikan bahwa adanya Work Life Balance karena merupakan kebutuhan sebuah perusahaan untuk mengelola masalah yang terjadi pada karyawan seperti ketidakhadiran, stres kesehatan, bahkan retensi tenaga kerja karena ketidaknyamanan atas tuntutan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Keseimbangan menjalankan tuntutan dalam pekerjaan dan kehidupan memungkinkan karyawan dapat mengatur peran yang diberikan perusahaan dengan baik sehingga akan memunculkan keharmonisan dan mengurangi kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja

Menurut Nitisemito dalam amalia (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari dan dapat mempengaruhi pada tugas-tugas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan situasi baik secara fisik maupun non fisik yang terkait pekerjaan yang dilakukan karyawan setiap hari, dimana keadaan ini dapat mempengaruhi secara sosial, psikologi, dan fisik karyawan terhadap tugas yang ditanggung (Hamdi, 2013: 31). Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua, lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja secara fisik yaitu semua hal yang berwujud fisik yang keberadaannya berada di sekitar area kerja karyawan, yang mana hal tersebut dapat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang terjadi dan berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan antara karyawan dengan atasan maupun hubungan antara karyawan dengan karyawan (*partner* kerja), hal ini juga bisa dipengaruhi dari budaya organisasi perusahaan dan sistem operasional kerja.

Alangkah baiknya perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terjalannya komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan, dan kontrol diri yang baik. Menurut Sofyan (2013) dalam Putra dan Rahyuda 2016 menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang pengukuran yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja, dan akan digunakan dalam penelitian ini: 1) penerangan menjadi indikator penting bagi lingkungan kerja, dimana dengan penerangan yang cukup dan memadai dapat berpengaruh terhadap tugas atau pekerjaan karyawan, dengan adanya penerangan yang memadai diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugas dan bekerja dengan nyaman. 2) suhu udara, suhu yang pas berpotensi membuat karyawan lebih nyaman dalam menghabiskan waktu kerjanya di kantor, tidak terlalu dingin maupun tidak terlalu panas. 3)suara bising, pengaruh suara juga menjadi indikator lingkungan kerja karena dengan suasana yang tidak kondusif dapat mengganggu konsentrasi para karyawan saat bekerja. 4) ruang gerak, perbandingan jumlah populasi pekerja dan luas tempat kerja juga menjadi indikator

lingkungan kerja. layout tata ruang yang fleksibel agar mampu mengoptimalkan penggunaan ruang yang ada secara efektif agar memperlancar arus pekerjaan, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang nyaman. 5) keamanan kerja, dengan suasana lingkungan yang aman, karyawan akan lebih tenang dan aman sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kausal yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Metodologi penelitian kausal merupakan metode penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan metode kausal untuk mengetahui pengaruh variabel bebas keseimbangan kerja-hidup dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu retensi karyawan pada Perbankan Syariah Indonesia Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Indonesia di Kota Yogyakarta. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner sah atau valid. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur. Pengujian signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel, dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Menurut Ghozali (2013), pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika responden memberikan jawaban yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menilai kekuatan hubungan antara beberapa variabel, serta mengidentifikasi arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2013). Persamaan regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) retensi karyawan (X1) work life balance (X2) sebagai lingkungan kerja.

4. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Instrumen

a.) Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun hasil dari uji validitas pada penelitian ini adalah variabel X1 (Keseimbangan kerja), X2 (Lingkungan Kerja), dan variabel Y (Retensi Karyawan) memiliki nilai sig dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua itemnya valid.

b.) Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini sudah tepat dan konsisten. Pada penelitian ini dihasilkan nilai *cronbachs alpha* sebesar 0,906 nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga data tersebut dianggap reliabel. Adapun nilai *cronbachs alpha* pada variabel X1 yakni sebesar 0,871 > 0,70 variabel X2 yakni sebesar 0,906 > 0,70 dan nilai pada variabel Y yakni sebesar 0,917 > 0,70. Sehingga itu artinya ketiga variabel tersebut dianggap sudah reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a.) Hasil Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov test, hasilnya menunjukkan nilai sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah normal.

b.) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteriskedastisitas menggunakan glejser test menunjukan nilai yang signifikan yakni sebesar $0,524 > 0,05$ untuk variabel lingkungan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c.) Hasil Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini hasil uji autokorelasi diukur dengan menggunakan nilai durbin watson hasilnya adalah sebesar 1,688. Hasil tersebut menunjukan berada di antara nilai DU dan 4- DU ($1,5666 < 1,688 < 2,4334$) sehingga dapat disimpulkan tida terjadi adanya gejala autokorelasi.

d.) Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukan adanya nilai tolerance sebesar $0,952 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,051 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikoliearitas.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pada variabel X1 (keseimbangan kerja) terhadap variabel Y (Retensi Karyawan) berdasarkan analisis regresi, keseimbangan kerja memiliki nilai signifikansi dibawah $0,05$. Itu artinya keseimbangan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan. Selanjutnya pada variabel X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Retensi Karyawan) juga memiliki nilai signifikansi dibawah $0,05$, sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan.

4. Uji T

5. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.915	3.164		.921	.365
	Keseimbangan. Kerja. Hidup	.112	.093	.116	1.209	.237
	Lingkungan.Kerja	.804	.092	.841	8.774	.000

a. Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,237 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,209 < t$ tabel $2,052$ Hal ini menunjukan bahwa secara parsial Ha1 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap retensi karyawan.

b. Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai hitung $8,774 > t$ tabel $2,052$ Hal ini menunjukan bahwa secara parsial Ha2 yang menyatakan bahwa

terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

6. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	521.176	2	260.588	43.667	.000
	Residual	161.124	27	5.968		
	Total	682.300	29			

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $43,667 > f$ tabel 3,34 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh keseimbangan hidup kerja dan retensi karyawan pada Bank Syari'ah Indonesia di Kota Yogyakarta, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap retensi karyawan pada Bank Syari'ah Indonesia di Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Keseimbangan hidup kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Sehingga semakin tinggi keseimbangan hidup kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi retensi karyawan.
2. Keseimbangan hidup kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Bank Syari'ah Indonesia di Kota Yogyakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain keseimbangan hidup kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga semakin tinggi keseimbangan hidup kerja karyawan akan meningkatkan retensi karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap retensi karyawan pada Bank Syari'ah Indonesia di Kota Yogyakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti semakin kondusif lingkungan kerja karyawan akan meningkatkan retensi karyawan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disarankan agar Bank Syariah Indonesia di Kota Yogyakarta memperhatikan dan meningkatkan keseimbangan kerja dan lingkungan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian pada budaya perusahaan, strategi manajemen organisasional yang jelas, peluang pengembangan karir, insentif bagi karyawan berkinerja tinggi, serta fasilitas yang memadai. Selain itu, perlu juga memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif, seperti penerangan yang baik, suhu yang nyaman, keamanan ruang kerja, komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta fasilitas untuk berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Bibliografi

- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work– life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724–2744.
- Bulutoding, L., & Sharon, S. S. (2023). Manifestasi Surah Al-Kahfi Pada Praktik Akuntansi Manajemen Perkebunan Syariah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 14(1), 165–181.
- Delecta, P. 2011. Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189. Retrieved from Researchgate.
- Farid, R., & Luvia, G. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21- 31.
- Hamdi, H. N. (2013). Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Harian Lombok Post di Mataram. *Jurnal Valid*, 10(2), 29-38.
- Hamdi, H. N. (2013). Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Harian Lombok Post Di Mataram. *Jurnal Valid*, 10(2), 29-38.
- Hassan, A., Donianto, C., Kiolol, T., & Abdullah, T. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Modus*, 34(2), 158-183.
- Helmi, A. F. (1999). Beberapa teori psikologi lingkungan. *Buletin Psikologi*, 7(2).
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh pembagian waktu kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan retensi karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(2), 68-83.
- Jennifer A, Carsen. (2005). *HR How To Employee Retention*. Chicago : J.D. CCH Incorporate Keelan, R. (2015). *A Māori Perspective of Well Being*. He Kupu Vol. 4
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 10 (4).
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(4), 2409. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i04.p19>
- Putra, I. B. G. S., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Ramdhani, D. Y. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98-106.
- Satpathy, I., & Das, D.P. (2011). Review of Literature on Employee Turnover. *Indian Journal Of Applied Research*, 4
- Srimulyani, V. A., & Jelita, S. P. P. (2022). Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(2), 153-162.
- Veronika Agustini Srimulyani, and Steffany Puspa Puspa Jelita. 2022. “Dampak Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Retensi Karyawan.” *JRMA | Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 10(2): 153–62.
- Wahyudi, E., & Bakri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan PT. Telkom Banda Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(1),

- 125-131.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).