

PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP RETENSI KARYAWAN PT BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU KABUPATEN PANDEGLANG

Oleh :

^{1,2}Salsadila, ¹Nafiudin, ¹Andari, ¹Syamsudin

slsalsadilla@gmail.com

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap retensi karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang dibagikan kepada 52 karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kabupaten Pandeglang. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap retensi karyawan, dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Nilai koefisien determinasi (*R-squared*) sebesar 0,802 menunjukkan bahwa 80,2% variasi retensi karyawan dapat dijelaskan oleh *work-life balance* dan *perceived organizational support*, sedangkan 19,8% dipengaruhi faktor lain. Kesimpulannya, *work-life balance* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kedua faktor tersebut guna mengoptimalkan tingkat retensi karyawan.

Keywords: *Work-Life Balance*, *Perceived Organizational Support*, Retensi Karyawan

THE EFFECT OF *WORK-LIFE BALANCE* AND *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) ON EMPLOYEE RETENTION AT PT BANK SYARIAH INDONESIA PANDEGLANG REGENCY BRANCH OFFICE

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance and perceived organizational support on employee retention, both partially and simultaneously. The method used is quantitative research with primary data collection through a questionnaire distributed to 52 employees of PT Bank Syariah Indonesia Pandeglang Branch Office. The data were analyzed using IBM SPSS through multiple linear regression tests, classical assumption tests, T-tests (partial), F-tests (simultaneous), and coefficient of determination tests. The results of the study indicate that work-life balance has a significant partial effect on employee retention with a t-value of 4.590, and perceived organizational support has a significant effect with a t-value of 7.252, both exceeding the t-table (1.676) at a significance level of 0.05. Simultaneously, both variables significantly influence employee retention with an F-calculated value of 99.518, which is greater than the F-table value (3.19). The coefficient of determination (R-squared) value of 0.802 indicates that 80.2% of the variation in employee retention can be explained by work-life balance and perceived organizational support, while 19.8% is influenced by other factors. In conclusion, work-life balance and perceived

organizational support have a positive and significant influence on employee retention. Companies need to increase their attention to these two factors to optimize employee retention rates.

Keywords: *Work-Life Balance, Perceived Organizational Support, Employee Retention*

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. SDM tidak hanya menjadi aset berharga, tetapi juga motor penggerak utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Kemenkeu, 2023). Kualitas SDM yang rendah bahkan diidentifikasi sebagai salah satu penyebab krisis ekonomi, sehingga pengelolaan yang tepat menjadi kunci bagi keberlangsungan perusahaan. Dengan demikian, isu mengenai kinerja dan retensi karyawan menjadi semakin krusial dalam konteks persaingan bisnis modern.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kegagalan dalam mengelola SDM berdampak pada menurunnya kinerja, berkurangnya produktivitas, dan tingginya tingkat turnover (Rayadi, 2012; Suwandana, 2019; Ariana & Riana, 2016). Retensi karyawan muncul sebagai salah satu strategi penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompeten dalam jangka panjang (Halim & Antolis, 2021). Studi sebelumnya menegaskan bahwa retensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap daya saing organisasi serta efektivitas pencapaian tujuan bisnis (Ardana & Suta Budi, 2019). Namun demikian, masih terdapat kesenjangan antara strategi retensi yang dirumuskan dan implementasi di lapangan.

Urgensi penelitian ini semakin jelas ketika melihat kondisi empiris di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Pandeglang. Berdasarkan data tiga tahun terakhir (2021–2023), jumlah karyawan mengalami fluktuasi dengan kecenderungan penurunan akibat tingginya angka turnover. Tahun 2021 jumlah karyawan tercatat 48 orang, kemudian menurun menjadi 38 orang pada 2022, dan kembali turun menjadi 35 orang pada 2023. Hasil wawancara dengan pihak Human Resource Development menunjukkan bahwa permasalahan ini diperparah oleh faktor purnabakti karyawan di level pengambil keputusan, yang berpotensi mengganggu keberlangsungan organisasi.

Hasil prasurvei terhadap 10 responden karyawan Bank Syariah Indonesia Pandeglang menguatkan gambaran tersebut. Pada aspek work-life balance, skor rata-rata hanya berkisar 20–32, di bawah standar 35, menunjukkan masih rendahnya kemampuan perusahaan menjaga keseimbangan kerja-karyawan. Variabel perceived organizational support (POS) juga menunjukkan skor rendah, hanya 23–29, menandakan masih lemahnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan. Bahkan indikator retensi karyawan mencatat skor 24–29, juga di bawah standar, sehingga mengindikasikan potensi tinggi untuk turnover. Fakta ini memberikan bukti empiris bahwa retensi karyawan masih menjadi tantangan utama yang perlu ditangani secara serius.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

work-life balance dan perceived organizational support terhadap retensi karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Pandeglang. Artikel ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian manajemen SDM di sektor perbankan syariah, dengan memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi manajerial dalam merancang strategi retensi yang lebih efektif guna meningkatkan daya saing organisasi di tengah tantangan global.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work life balance adalah keseimbangan yang ditentukan sendiri antara tanggung jawab profesional dan kesejahteraan pribadi, yang mencakup aspek-aspek seperti pengaturan jadwal

dan pemenuhan kewajiban keluarga dan keperluan pribadi. *Work life balance* merupakan konsekuensi dari kesetaraan dalam pekerjaan dan keluarga. Teori *Work life balance* menyatakan bahwa orang mencari pengalaman yang penuh dan bermakna dalam kehidupan kerja dan keluarga mereka, untuk mencapai keseimbangan, seseorang harus mendistribusikan sumber daya pribadi mereka di semua peran kehidupan dengan cara yang "adil" (Gorde, 2020).

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support (POS) adalah keyakinan karyawan terhadap seberapa jauh penghargaan yang diberikan organisasi untuk kontribusi yang telah diberikan karyawan dan kepedulian organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2020) dalam (Budi, Widjajaning & Nurcholis, 2021) *Perceived Organizational Support* (POS) juga disampaikan adalah tingkat kepercayaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya yang telah menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan (Robbins dan Judge, 2017). Menurut Yovita Narwastu et al., (2023) POS adalah level sejauh mana karyawan merasakan bahwa organisasi telah memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan menilai kontribusi yang telah diberikan dengan baik untuk perusahaan. Dengan adanya POS yang tinggi, maka karyawan mau melakukan pekerjaan yang lebih besar, ekstra, dan yang bermanfaat bagi organisasi.

Retensi Karyawan

Retensi karyawan merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan organisasi. Teori utama yang melandasi retensi adalah *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada asas timbal balik, di mana karyawan akan menunjukkan loyalitas ketika merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Retensi dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesempatan pengembangan karir, kompensasi, hubungan kerja, serta dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2020). Retensi adalah elemen penting. Ini didefinisikan sebagai implementasi proses yang dirancang untuk menarik, melatih, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan 10 keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan dengan mengembangkan proses yang lebih baik, sehingga meningkatkan produktivitas tempat kerja strategi atau sistem yang terintegrasi (Simanjorang et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena sesuai untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui instrumen terstandar (Sugiyono, 2019). Penelitian dilaksanakan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kabupaten Pandeglang pada periode Oktober 2024 hingga selesai. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang. Sampel ditentukan dengan teknik probability sampling menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 52 responden yang dianggap representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin yang memuat indikator variabel work-life balance, perceived organizational support, serta retensi karyawan. Validitas instrumen diuji melalui korelasi item-total, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid dan reliabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden, didukung dengan wawancara singkat kepada pihak terkait. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS, mencakup uji asumsi klasik, uji parsial (t-test), uji simultan (F-test), serta koefisien determinasi untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menganalisis data hasil kuesioner, untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan SPSS

V.27 dan Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner pada pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel. Untuk menguji ke validan kuesioner penulis menggunakan analisis statistik SPSS V.27. Nilai R_{tabel} di dapat dari degree of freedom ($df = n-2$), dimana n adalah jumlah responden dengan $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini nilai R_{tabel} yang didapat adalah 0,268 yang didapatkan dari ($df = 52-2 = 50$) dengan tingkatan signifikan 0,05 untuk uji dua arah (*2-tailed*). Hasil pengujian validitas untuk variabel *Work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Uji Validitas Variabel *Work Life Balance*

No	R Hitung	R Tabel	N	Keterangan
1	0,793	0,268	52	Valid
2	0,569	0,268	52	Valid
3	0,621	0,268	52	Valid
4	0,513	0,268	52	Valid
5	0,524	0,268	52	Valid
6	0,789	0,268	52	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.27

Tabel 1.2 Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support*

No	R Hitung	R Tabel	N	Keterangan
1	0,640	0,268	52	Valid
2	0,563	0,268	52	Valid
3	0,375	0,268	52	Valid
4	0,712	0,268	52	Valid
5	0,641	0,268	52	Valid
6	0,664	0,268	52	Valid
7	0,633	0,268	52	Valid
8	0,499	0,268	52	Valid
9	0,781	0,268	52	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.27

Tabel 1.3 Uji Validitas Variabel Retensi Karyawan

No	R Hitung	R Tabel	N	Keterangan
1	0,652	0,268	52	Valid
2	0,286	0,268	52	Valid
3	0,731	0,268	52	Valid
4	0,771	0,268	52	Valid
5	0,560	0,268	52	Valid
6	0,720	0,268	52	Valid
7	0,341	0,268	52	Valid
8	0,306	0,268	52	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.27

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai r-tabel sebesar 0,268. Dimana angka tersebut diperoleh dari signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang ada di variable *Work Life Balance*, *Perceived Organizational Support* dan *Retensi Karyawan* adalah Valid. Hal ini dapat dilihat dari semua nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel yaitu sebesar 0,268. Untuk melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini, penulis

menggunakan aplikasi SPSS V.27. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data penelitian. Analisis menggunakan Kolmogorov-Smirnov melalui SPSS, dengan kriteria data dinyatakan normal, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.. Berikut ini adalah uji normalitas menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.105	52	.200 [*]	.956	52	.054
X2	.072	52	.200 [*]	.973	52	.290
Y	.096	52	.200 [*]	.957	52	.059
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS V.27

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka diperoleh hasil Asymp Sig pada variabel Work Life Balance sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, pada variabel Perceived Organizational Support sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, dan pada variabel Retensi Karyawan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan jika data dapat terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ollinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	4.848	1.515		3.201	.002	
	X1	.417	.091	.381	4.590	.000	.585 1.708
	X2	.457	.063	.602	7.252	.000	.585 1.708
a. Dependent Variable: Y							

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS V.27

Hasil Perhitungan tabel 6 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai tolerance diatas 0.10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan pengujian dengan mengacu pada nilai signifikansi setelah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel bebas (independen) $> 0,05$, maka model

regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas setelah dilakukan uji multikolineritas:

Tabel 1.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.570	.950		.600	.551
	X1	.013	.057	.040	.220	.827
	X2	.053	.040	.239	1.329	.190
a. Dependent Variable: ABS_Y						

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS V.27

Berdasarkan hasil uji Glejser di atas menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05 untuk semua variabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada metode regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel, yaitu *work life balance* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) terhadap Retensi Karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji analisis regresi berganda:

Tabel 1.7 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.848	1.515		3.201	.002
	X1	.417	.091	.381	4.590	.000

	X2	.457	.063	.602	7.252	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS V.27

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa model regresi linier berganda adalah: $Y = 4,848 + 0,417X_1 + 0,457X_2$

Dari hasil pengujian regresi berganda diatas, maka dapat disimpulkan hasil analisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,848 menunjukkan bahwa variabel terikat (dependen) akan tetap konstan apabila nilai variabel bebas (independen) bernilai 0.
2. Koefisien regresi variabel *Work life balance* (X1) bernilai sebesar 0,417. Dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 maka variabel terikat (dependen) juga ikut meningkat.
3. Koefisien regresi variabel *Perceived Organizational Support* (X2) bernilai sebesar 0,457. Dapat dikatakan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 maka variabel terikat (dependen) juga ikut meningkat.

Berdasarkan uraian pada penjelasan diatas, variabel *work life balance* (X1) dan variabel *Perceived Organizational Support* (X2) memiliki nilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa apabila *work life balance* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) ditingkatkan maka Retensi Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel X sebagai independen dapat menjelaskan variabel Y sebagai dependen.

Tabel 1.8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.802	.794	2.796
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS V.27

Berdasarkan hasil diatas nilai Adjusted R Square sebesar 0,794. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel *work life balance* (X1) dan *Perceived Organizational Support* (X2) mempengaruhi sebesar 79,4% terhadap retensi karyawan(Y), sedangkan sisanya sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel variabel lain di luar model ini yang tidak diteliti oleh penulis.

Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Kriteria penarikan keputusan :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 1.9 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.848	1.515		3.201	.002
	X1	.417	.091	.381	4.590	.000
	X2	.457	.063	.602	7.252	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS V.27

H1 : *Work Life Balance* (X1) Terhadap Retensi Karyawan (Y)

Aspek *work life balance* dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Dari hasil pengujian variabel secara parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel *work life balance* sebesar 4,590. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{01} ditolak dan H_{11} diterima yang berarti variabel *work lfie balance* (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel retensi karyawan (Y).

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Rahmawati & Gunawan (2020) dimana apabila seseorang sudah berhasil mendapatkan *work life balance*, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas yang berhubungan dengan pencapaian tersebut. Hasil dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian Itriyah & Agustia (2025) dimana ketika para pegawai dapat memperoleh *work life balance* dapat menimbulkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan mereka.

H2 : *Perceived Organizational Support* (X2) Terhadap Retensi Karyawan(Y)

Aspek *Perceived Organizational Support* dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan. Dari hasil pengujian variabel secara parsial (uji t), diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel *work life balance* sebesar 7,252. Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji t, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_{02} ditolak dan H_{12} diterima yang berarti variabel *Perceived Organizational Support* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel retensi karyawan (Y).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Darmika & Sriathi (2019), Mahendra

& Dewi (2025), dan Siwi & Ahsani (2024) dimana *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 1.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1555.684	2	777.842	99.518	.000 ^b
	Residual	382.609	49	7.816		
	Total	1938.673	51			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap Retensi Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung $> F$ tabel ($99,518 > 3,19$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) berpengaruh terhadap Variabel Retensi Karyawan (Y). Dapat disimpulkan, variabel *work life balance* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel retensi karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *work-life balance* dan *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif signifikan terhadap retensi karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Kabupaten Pandeglang. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta dukungan organisasi yang dirasakan merupakan faktor kunci dalam menjaga loyalitas karyawan agar tetap bertahan di perusahaan. Hasil ini menegaskan bahwa faktor individu berupa keseimbangan hidup, didukung oleh faktor eksternal berupa dukungan organisasi, memiliki peran dominan dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bekerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan hidup sebagai determinan kesejahteraan kerja, serta teori dukungan organisasi yang menegaskan bahwa apresiasi dan perhatian perusahaan berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan retensi karyawan dapat dilakukan melalui kebijakan organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, seperti penerapan jam kerja yang fleksibel, program pengembangan diri, serta pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan. Hasil ini juga mengisyaratkan pentingnya konsistensi dukungan organisasi

dalam menyediakan fasilitas, pelatihan, dan peluang karier yang adil agar karyawan semakin termotivasi untuk bertahan. Kontribusi ilmiah penelitian ini terletak pada pengujian bersama *work-life balance* dan *perceived organizational support* dalam satu model retensi karyawan pada konteks perbankan syariah, yang masih relatif jarang dilakukan. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang terbatas dan cakupan objek yang hanya berfokus pada satu kantor cabang pembantu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup objek pada cabang yang berbeda, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta mempertimbangkan pendekatan *mixed methods* guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., & Suta Budi, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal-Manajemen- Universitas-Udayana*, 8(2), 8047–8074.
- Aristiyani, A., Chairul, M., Nurdin, I., Megita, M., Assa, V., Sugiarti, L. R., & Suhariadi, F. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Perceived Organizational Support Terhadap Keterlekatan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Anggota Instansi X. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 1188–1200.
- Darmika, N. K. A. P., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4153.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06>
- Disa, L. Z., & Djastuti, I. (2019). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perum LPPNPI AirNav Indonesia Kota Tangerang). *Diponegoro Journal of Management*, 8(1), 81–95.
- Gorde, S. (2020). A Study of Employee Retention. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research (JETIR)*, June 2019.
- Gunawan, Y. (2011). *Analisis Pengaruh Manajemen Karier, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT. Origa Mulia FRP*. 3162.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- 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.
- I Made Devan Ganapathi. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, 4(1), 125–135.
- Itriyah, & Agustia, L. (2025). Efektivitas Kebijakan Work-Life Balance Pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang Itriyah. *Journal of Human And Education*, 5(1), 326– 337.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>.
- Rayadi. (2012). Rayadi, 2012 Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja karyawan dan Perusahaan di Kalbar. Panca Bakti. Pontianak. *AMIK Panca Bhakti Pontianak*, 8(2), 114–119.
- Simanjorang, F., Florensia, A., & Simbolon, N. A. (2023). Kajian Literatur: Pengaruh Pemberian Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 271–276.
- Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS), dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 298–309.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suwandana, I. G. M. (2019). 388431-None-986D6709. 8(4), 2409–2437.
- Yovita Narwastu, V., C. Widjaja, D., & Setiawan, R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Employee Development (ED) dan Organizational Commitment (OC) sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Salah Satu Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 139–160. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.42113>.