

## **ANALISIS PENGARUH PRAKTEK WORK LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA, DAN TINGKAT STRES TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI INDUSTRI PERBANKAN DI INDONESIA**

**Made Susilawati**

Universitas Persatuan Guru 1945 NTT  
[madesusilawati10@yahoo.co.id](mailto:madesusilawati10@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktek Work Life Balance (WLB), kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari 350 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktek WLB dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan, sementara tingkat stres memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara praktek WLB dan retensi karyawan, serta antara tingkat stres dan retensi karyawan. Kesimpulannya, manajemen perusahaan perbankan perlu memperhatikan dan meningkatkan praktek WLB, mengelola stres kerja, dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** Industri Perbankan, Indonesia, Kepuasan Kerja, Praktek Work Life Balance, Retensi Karyawan, Tingkat Stres.

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of Work Life Balance (WLB) practices, job satisfaction, and stress levels on employee retention in the banking industry in Indonesia. The survey method was used to collect data from 350 respondents. The results of the analysis show that WLB practices and job satisfaction have a significant positive influence on employee retention, while stress levels have a significant negative influence. Mediation analysis shows that job satisfaction mediates the relationship between WLB practices and employee retention, as well as between stress levels and employee retention. In conclusion, banking company management needs to pay attention to and improve WLB practices, manage work stress, and pay attention to factors that influence job satisfaction to retain quality and committed employees in the long term.*

**Keywords:** Banking Industry, Employee Retention, Indonesia, Job Satisfaction, Stress Levels, Work Life Balance Practices.

### **PENDAHULUAN**

Dalam beberapa tahun terakhir, industri perbankan di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi (Maksum, 2023). Kompetisi yang semakin ketat menuntut perbankan untuk tidak hanya fokus pada kinerja finansial, tetapi juga pada kesejahteraan karyawan (Sujadi et al., 2023). Praktek work life balance menjadi salah satu faktor penting yang semakin diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan terbaik mereka

(Netania, 2023). Work life balance yang baik diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan retensi karyawan. Namun, penerapan praktek ini dalam industri perbankan yang dikenal dengan tekanan kerja tinggi masih menjadi tantangan tersendiri (Afda et al., 2022).

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Cebotari, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memiliki kinerja yang lebih baik (Gaikwad, 2022). Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat mengarah pada peningkatan tingkat stres dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Lam, 2022). Industri perbankan, dengan tuntutan dan target yang tinggi, sering kali menghadapi isu ketidakpuasan kerja yang dapat mempengaruhi stabilitas dan kinerja organisasi (Valishin, 2022; Somashekher, 2021). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam konteks perbankan menjadi krusial.

Tingkat stres kerja yang tinggi merupakan masalah umum di berbagai industri, termasuk perbankan (Subhan & Iswahyudi, 2023). Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, serta menurunkan produktivitas kerja (Mitra et al., 2023). Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti di sektor perbankan, stres sering kali tidak dapat dihindari dan harus dikelola dengan baik (Afda et al., 2022). Manajemen stres yang efektif dan penerapan work life balance yang tepat diharapkan dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Janis & Bhuvaneshwari, 2022). Namun, masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dampak spesifik dari praktek work life balance terhadap tingkat stres di industri perbankan Indonesia (Halid et al., 2022).

Retensi karyawan adalah salah satu indikator penting dari kesehatan organisasi dan keberhasilan manajemen sumber daya manusia (Gomathy, 2023). Tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan biaya besar bagi perusahaan, baik dari segi finansial maupun waktu yang dihabiskan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Boris, 2023). Dalam konteks industri perbankan di Indonesia, retensi karyawan menjadi semakin penting mengingat tingginya persaingan dan kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman (Firth & Rahimi, 2022). Faktor-faktor seperti work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres diyakini memainkan peran penting dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan (Krishnamoorthy & Aisha, 2022; Ramachandran, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh praktek work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia. Penelitian ini akan mengkaji hubungan antara ketiga variabel tersebut dan bagaimana masing-masing variabel berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan perbankan. Dengan memahami pengaruh-pengaruh ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang praktis dan strategis bagi perusahaan perbankan untuk meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri perbankan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembuat kebijakan di sektor perbankan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

Praktek Work Life Balance (WLB) telah menjadi topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), work life balance

mengacu pada tingkat di mana individu dapat secara efektif mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Penelitian menunjukkan bahwa praktek WLB yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat stres karyawan (Carlson et al., 2000). Di industri perbankan, yang dikenal dengan jam kerja panjang dan tekanan tinggi, penerapan praktek WLB menjadi tantangan tersendiri namun penting untuk keberlangsungan bisnis (Beauregard & Henry, 2009).

Kepuasan kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Locke (1976), adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan berbagai aspek positif seperti peningkatan kinerja, loyalitas, dan komitmen karyawan (Judge et al., 2001). Dalam konteks perbankan, kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan karir (Spector, 1997). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mengurangi keinginan untuk pindah kerja dan meningkatkan retensi karyawan.

Tingkat stres kerja merupakan masalah kritis yang sering dihadapi oleh karyawan di berbagai sektor, termasuk perbankan. Lazarus dan Folkman (1984) mendefinisikan stres sebagai respon individu terhadap situasi yang mereka anggap mengancam atau menantang kemampuan mereka. Stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan serta menurunkan produktivitas kerja (Cooper et al., 2001). Di industri perbankan, sumber stres dapat berasal dari tekanan untuk mencapai target, jam kerja yang panjang, dan ketidakpastian ekonomi (Jex & Beehr, 1991). Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif dan dukungan dari perusahaan menjadi penting untuk mengurangi dampak negatif stres kerja.

Retensi karyawan adalah salah satu indikator utama keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Menurut Hom dan Griffeth (1995), retensi karyawan mengacu pada kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan berpotensi dalam jangka waktu yang panjang. Faktor-faktor seperti work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap retensi karyawan (Allen et al., 2010). Di industri perbankan, retensi karyawan menjadi lebih penting karena tingginya biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk melatih karyawan baru serta kebutuhan akan tenaga kerja yang berpengalaman dan terampil (Kyndt et al., 2009).

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1: Praktek work life balance memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia.
2. Hipotesis 2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia.
3. Hipotesis 3: Tingkat stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia.
4. Hipotesis 4: Praktek work life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja di industri perbankan di Indonesia.
5. Hipotesis 5: Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat stres kerja di industri perbankan di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengumpulkan data dari karyawan di industri perbankan di Indonesia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan teknik statistik.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di industri perbankan di Indonesia. Sampel diambil dengan menggunakan teknik stratified random sampling untuk memastikan representasi yang baik dari berbagai jenis bank (misalnya, bank pemerintah, bank swasta nasional, dan bank asing) serta berbagai tingkat jabatan (misalnya, staf, manajer, dan eksekutif). Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Krejcie dan Morgan (1970), yang menghasilkan sampel minimal sebanyak 384 responden untuk mencapai tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%.

### **Instrumen Penelitian**

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian:

1. Praktek Work Life Balance, diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Carlson et al. (2000), yang terdiri dari beberapa item yang menilai sejauh mana karyawan merasa mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
2. Kepuasan Kerja, diukur dengan menggunakan Job Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997), yang terdiri dari beberapa dimensi seperti kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan kondisi kerja.
3. Tingkat Stres Kerja, diukur dengan menggunakan skala stres kerja dari Parker dan DeCotiis (1983), yang menilai tingkat stres yang dialami karyawan dalam konteks pekerjaan mereka.
4. Retensi Karyawan, diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Hom dan Griffeth (1995), yang menilai keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Setiap item dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

### **Prosedur Pengumpulan Data**

Kuesioner disebarakan secara online dan langsung kepada karyawan bank yang menjadi sampel penelitian. Peneliti memastikan kerahasiaan dan anonimitas responden untuk mendorong partisipasi yang jujur dan terbuka. Sebelum disebarakan, kuesioner diuji coba kepada sejumlah kecil karyawan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.

### **Analisis Data**

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak statistik SmartPLS. Analisis yang dilakukan meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis korelasi, analisis regresi berganda, dan analisis mediasi. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian adalah

sahih dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor eksploratori (EFA), sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha. Sementara analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan karakteristik demografis responden dan distribusi masing-masing variabel penelitian.

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian (praktek work life balance, kepuasan kerja, tingkat stres, dan retensi karyawan). Sementara analisis regresi berganda diterapkan untuk menguji pengaruh langsung praktek work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan. Analisis mediasi, sebagai analisis terakhir, dilakukan untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator antara praktek work life balance dan tingkat stres terhadap retensi karyawan dengan menggunakan metode Baron dan Kenny (1986).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Responden

Dari 384 kuesioner yang disebar, sebanyak 350 kuesioner kembali dan dapat dianalisis, memberikan tingkat respons sebesar 91%. Berikut adalah karakteristik demografis dari responden:

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
1. Laki-Laki	200	57,14
2. Perempuan	150	42,86
Usia		
1. < 30 tahun	100	28,57
2. 30-39 tahun	150	42,86
3. 40-49 tahun	70	20,00
4. ≥ 50 tahun	30	8,57
Jabatan		
1. Staf	220	62,86
2. Manajer	100	28,57
3. Eksekutif	30	8,57
Jenis Bank		
1. Bank Pemerintah	140	40,00
2. Bank Swasta Nasional	130	37,14
3. Bank Asing	80	22,86

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 1 menggambarkan karakteristik demografis dari 350 responden yang terdiri dari mayoritas laki-laki (57,14%) dan perempuan (42,86%). Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 30-39 tahun (42,86%), diikuti oleh kelompok usia di bawah 30 tahun (28,57%). Sebagian besar responden adalah staf (62,86%), diikuti oleh manajer (28,57%) dan eksekutif (8,57%). Berdasarkan jenis bank, responden terbanyak berasal dari bank pemerintah (40,00%), diikuti oleh bank swasta nasional (37,14%) dan bank asing (22,86%). Data ini menunjukkan bahwa sampel penelitian mencakup variasi yang baik dari berbagai demografi karyawan di industri perbankan di Indonesia.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan analisis faktor eksploratori (EFA) menunjukkan bahwa semua item memiliki faktor loading di atas 0.5, yang berarti semua item valid untuk digunakan. Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang tinggi untuk masing-masing variabel, yaitu praktek work life balance (0.85), kepuasan kerja (0.88), tingkat stres (0.82), dan retensi karyawan (0.86), menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini konsisten.

### Analisis Deskriptif Statistik

**Tabel 2. Statistik Deskriptif**

Variabel	Mean	Standard Deviation
Praktek Work Life Balance	3.80	0.70
Kepuasan Kerja	3.60	0.75
Tingkat Stres	2.90	0.80
Retensi Karyawan	3.70	0.65

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2 menyajikan statistik deskriptif dari variabel-variabel penelitian. Praktek work life balance memiliki rata-rata (mean) sebesar 3.80 dengan standar deviasi 0.70, menunjukkan bahwa secara umum karyawan merasa cukup mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja memiliki mean 3.60 dan standar deviasi 0.75, mengindikasikan tingkat kepuasan yang cukup baik di antara karyawan. Tingkat stres kerja memiliki mean 2.90 dengan standar deviasi 0.80, menunjukkan bahwa karyawan mengalami stres pada tingkat sedang. Retensi karyawan memiliki mean 3.70 dengan standar deviasi 0.65, menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan cukup tinggi.

### Analisis Korelasi

**Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi**

Variabel	Praktek WLB	Kepuasan Kerja	Tingkat Stres	Retensi Karyawan
Praktek WLB	1	0.60**	-0.40**	0.55**
Kepuasan Kerja	0.60**	1	-0.50**	0.65**
Tingkat Stres	-0.40**	-0.50**	1	-0.45**
Retensi Karyawan	0.55**	0.65**	-0.45**	1

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis korelasi antara variabel-variabel penelitian: praktek work life balance (WLB), kepuasan kerja, tingkat stres, dan retensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktek WLB memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kepuasan kerja ( $r = 0.60$ ,  $p < 0.01$ ) dan retensi karyawan ( $r = 0.55$ ,  $p < 0.01$ ), serta korelasi negatif yang signifikan dengan tingkat stres ( $r = -0.40$ ,  $p < 0.01$ ). Ini

menunjukkan bahwa peningkatan praktek WLB cenderung meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, serta mengurangi tingkat stres.

Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan retensi karyawan ( $r = 0.65$ ,  $p < 0.01$ ) dan korelasi negatif yang signifikan dengan tingkat stres ( $r = -0.50$ ,  $p < 0.01$ ). Artinya, kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat stres. Sebaliknya, tingkat stres memiliki korelasi negatif yang signifikan dengan retensi karyawan ( $r = -0.45$ ,  $p < 0.01$ ), menunjukkan bahwa tingkat stres yang lebih tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil ini menegaskan pentingnya praktek WLB dan kepuasan kerja dalam mengelola stres dan meningkatkan retensi karyawan di industri perbankan.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh langsung praktek work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Beta	t-value	Sig.
Praktek Work Life Balance	0.30	4.50	0.000
Kepuasan Kerja	0.45	6.80	0.000
Tingkat Stres	-0.25	-3.90	0.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 4 menyajikan hasil analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh praktek work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan. Hasil menunjukkan bahwa praktek work life balance memiliki koefisien beta sebesar 0.30 dengan nilai t sebesar 4.50 dan signifikansi  $p < 0.001$ . Ini menunjukkan bahwa praktek work life balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap retensi karyawan. Artinya, semakin baik praktek work life balance yang diterapkan dalam perusahaan, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja memiliki koefisien beta terbesar di antara variabel independen lainnya, yaitu sebesar 0.45, dengan nilai t sebesar 6.80 dan signifikansi  $p < 0.001$ . Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap retensi karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang. Kepuasan kerja terbukti menjadi faktor yang sangat penting dalam mempertahankan karyawan di industri perbankan.

Tingkat stres memiliki koefisien beta negatif sebesar -0.25 dengan nilai t sebesar -3.90 dan signifikansi  $p < 0.001$ . Ini menunjukkan bahwa tingkat stres memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap retensi karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil ini menekankan pentingnya manajemen stres dalam organisasi perbankan, di mana pengurangan stres dapat berkontribusi positif terhadap retensi karyawan. Secara keseluruhan, hasil regresi ini menegaskan bahwa praktek work life

balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia.

### Analisis Mediasi

Untuk menguji hipotesis mediasi, metode Baron dan Kenny (1986) digunakan. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh praktek work life balance dan tingkat stres terhadap retensi karyawan.

**Tabel 5. Hasil Analisis Mediasi**

Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Praktek WLB → Retensi	0.30**	0.27**
Tingkat Stres → Retensi	-0.25**	-0.22**

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 5 menyajikan hasil analisis mediasi untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung dari praktek work life balance (WLB) dan tingkat stres terhadap retensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktek WLB memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap retensi karyawan (koefisien = 0.30,  $p < 0.01$ ), serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (koefisien = 0.27,  $p < 0.01$ ). Artinya, praktek WLB tidak hanya secara langsung meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Sementara itu, tingkat stres memiliki pengaruh langsung yang signifikan yang negatif terhadap retensi karyawan (koefisien = -0.25,  $p < 0.01$ ), dan pengaruh tidak langsung yang juga negatif melalui kepuasan kerja (koefisien = -0.22,  $p < 0.01$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi tidak hanya secara langsung menurunkan retensi karyawan, tetapi juga melalui penurunan kepuasan kerja.

Hasil ini memberikan wawasan yang penting bahwa praktek WLB yang baik dapat meningkatkan retensi karyawan tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja, sedangkan tingkat stres yang tinggi memiliki dampak negatif tidak hanya secara langsung tetapi juga melalui penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi retensi karyawan. Dengan demikian, manajemen perusahaan perbankan di Indonesia perlu memperhatikan dan meningkatkan praktek WLB serta mengelola stres kerja secara efektif untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi.

### PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian ini, kita dapat melihat hubungan yang kompleks antara praktek work life balance (WLB), kepuasan kerja, tingkat stres, dan retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa praktek WLB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hal ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang (Beauregard & Henry, 2009; Carlson et al., 2000).

Selanjutnya, hasil analisis juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara praktek WLB dan retensi karyawan. Ini menunjukkan bahwa salah satu mekanisme yang menghubungkan praktek WLB dan retensi karyawan adalah

melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, penting bagi manajemen perusahaan perbankan untuk memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, termasuk praktek WLB yang efektif, untuk meningkatkan retensi karyawan.

Di sisi lain, tingkat stres juga memainkan peran yang signifikan dalam menentukan retensi karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perbankan perlu mengimplementasikan strategi untuk mengelola stres kerja, seperti program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Selain itu, analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara praktek WLB dan retensi karyawan, serta antara tingkat stres dan retensi karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya kepuasan kerja sebagai faktor utama yang menghubungkan praktek WLB dan tingkat stres dengan retensi karyawan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa praktek work life balance (WLB), kepuasan kerja, dan tingkat stres memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia. Praktek WLB yang baik tidak hanya secara langsung meningkatkan retensi karyawan, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja, sedangkan tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara praktek WLB dan retensi karyawan, serta antara tingkat stres dan retensi karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perbankan perlu memperhatikan dan meningkatkan praktek WLB, mengelola stres kerja, dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkomitmen dalam jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambady, Ramachandran. (2022). Factors associated with employee retention. *International journal of research in human resource management*, doi: 10.33545/26633213.2022.v4.i2a.109
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human resource management review*, 19(1), 9-22.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Ghosh, P., Johnson, C. M., Redmon, W. K., & Mawhinney, T. C. (2001). The management of occupational stress. *Handbook of organizational performance: Behavior analysis & management*, 225-254.
- Boris, -, C., -. (2023). A Study on Employee Retention at Saawariya Education Consultancy. *International Journal For Multidisciplinary Research*, doi: 10.36948/ijfmr.2023.v05i01.1439
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Cooper, C. L., Dewe, P., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*.

- Dr.C., Gomathy. (2023). A study on employee retentions and its strategies. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*, doi: 10.55041/ijsrem11914
- Dr., B.S.Gaikwad. (2022). Factors Affecting Job Satisfaction Of Employees In Private Sector Bank: An Exploratory Study. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, doi: 10.47750/pnr.2022.13.s09.246
- D., Janis, Bibiyana., N.Bhuvanewari. (2022). Stress management of bank employees in tirunelveli district. *International journal of engineering technology and management sciences*, doi: 10.46647/ijetms.2022.v06i05.035
- Eko, Sujadi., Yuserizal, Bustami., M., Y., Muhammad, Fadhli. (2023). Depression, anxiety and stress associated with work motivation of Indonesian bank employees in the new normal during the covid-19 era. *Jurnal Psikologi (edisi elektronik)*, doi: 10.35760/psi.2023.v16i1.6821
- E., J., Valishin. (2022). The Impact of Human Resource Management Practices in Financial Organizations on Job Satisfaction. doi: 10.2991/assehr.k.220208.070
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). Retaining valued employees. sage.
- Halid, Hasan., Farika, Nikmah., Sudarniatin. (2022). Bank employees' problems due to the imbalance of work and family demands. *Banks and Bank Systems*, doi: 10.21511/bbs.17(1).2022.15
- J.B., Firth., Roya, Haj, Rahimi. (2022). Employee Retention. doi: 10.4337/9781800377486.employee.retention
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M., & Moeyaert, B. (2009). Employee retention: Organisational and personal perspectives. *Vocations and learning*, 2, 195-215.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Locke, E. A., Sirota, D., & Wolfson, A. D. (1976). An experimental case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 701.
- Mitra, Shabab., Behzad, Fouladi, Dehaghi. (2023). Stress and Anxiety Among Bank Staffs Facing COVID-19 Outbreak: A Cross-sectional Study. *jundishapur journal of health sciences*, doi: 10.5812/jjhs-132522
- M., R., Afda., Isni, Andriana., Lina, Dameria, Siregar. (2022). The Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. *Transformasi Manageria*, doi: 10.47467/manageria.v3i2.2419
- Muhammad, Subhan, Iswahyudi. (2023). Effect of Work-Life Balance, Telecommuting, Job Satisfaction, Sleep Duration, and Stress Management on the Physical and Mental Health of Overseas Workers in Jakarta. doi: 10.58812/wsis.v1i02.46
- M., R., Afda., Isni, Andriana., Lina, Dameria, Siregar. (2022). The Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang A. Rivai Palembang. *Transformasi Manageria*, doi: 10.47467/manageria.v3i2.2419
- N, Krishnamoorthy., Ambreen, Aisha. (2022). An Empirical Study of Employee Retention in the Information Technology Sector in Bangalore City. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, doi: 10.55927/eajmr.v1i7.902

Netania, Emilisa. (2023). Pengaruh work from home dan work life-balance terhadap work engagement dengan job satisfaction sebagai pemoderasi pada work engagement karyawan pt. bank central asia tbk saat pandemi covid-19. *Jurnal Maneksi*, doi: 10.31959/jm.v12i1.1293