

PERAN PENTING WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI DALAM EMPLOYEE RETENTION: (Studi Kasus Di Kantor Bank BTN Cabang Cipondoh Tangerang)

Tania Nur Rizky¹, Nuke Yuniarti², Kharisma Cahya Aulia³, Syahlaa Atiqoh Luthfia⁴, Muhammad Arthur Faisal⁵, Irvan Arif Kurniawan⁶

Email: 2201010036@students.unis.ac.id¹, 2201010039@students.unis.ac.id², 2201010048@students.unis.ac.id³, 2201010016@students.unis.ac.id⁴, 2201010034@students.unis.ac.id⁵

Universitas Islam Syekh Yusuf

Abstrak: Perusahaan memiliki beberapa aspek untuk menjalankan program Employee Retention, seperti penerapan sistem Work-Life Balance dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Tujuan penelitian ini ialah untuk menganalisis peran penting Work Life Balance dan Kompensasi dalam Employee Retention (Studi Karyawan Di Kantor Bank BTN Cabang Cipondoh Tangerang). Metode penelitian ini ialah kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan observasi untuk menyelesaikan masalah yang ditemukan. Informan penelitian ini terdiri dari 2 (dua) karyawan yaitu bagian fanding official (marketing) dan 1 (satu) kepala cabang. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini ialah bahwa work-life balance dan kompensasi memiliki peran penting atas keberlangsungan employee retention pada kantor Bank BTN Cabang Cipondoh Tangerang. Perusahaan telah menerapkan keseimbangan waktu untuk kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi karyawannya, serta perusahaan juga turut memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan dimana hal ini memiliki dampak positif bagi para karyawan dan termasuk kedalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Hal tersebut didukung dengan pernyataan dua informan yang merupakan karyawan dan seorang kepala cabang yang menjelaskan bahwa jam kerja, beban kerja, dan budaya organisasi serta kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini mampu membuat mereka bertahan pada posisi yang mereka tempati saat ini, hingga nanti mereka akan mengikuti kenaikan posisi atau jenjang karir kedepannya.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kompensasi, Employee Retention.

Abstract: Companies have several aspects to run an Employee Retention program, such as implementing a Work-Life Balance system and providing compensation to employees. The aim of this research is to analyze the important role of Work Life Balance and Compensation in Employee Retention (Employee Study at Bank BTN Cipondoh Tangerang Branch Office). This research method is qualitative. This research uses interview and observation techniques to solve the problems found. The informants for this research consisted of 2 (two) employees, namely the fanding official (marketing) and 1 (one) branch head. The data collection technique for this research is observation and interviews. The results of this research are that work-life balance and compensation have an important role in the sustainability of employee retention at the Bank BTN Cipondoh Tangerang Branch office. The company has implemented a time balance for work life and personal life for its employees, and the company also provides compensation in accordance with company policy, which has a positive impact on employees and is included in the company's efforts to retain employees. This is supported by the statements of two informants who are employees and a branch head who explained that the working hours, workload and organizational culture as well as the compensation provided by this company were able to make them stay in the positions they currently occupy, until later they will follow suit. advancement in position or career path in the future.

Keywords: Work-Life Balance, Compensation, Employee Retention.

PENDAHULUAN

Work-life balance dan kompensasi dianggap menjadi faktor yang dapat mempengaruhi employee retention di suatu perusahaan yang didalamnya terdapat pada karyawan Milenial maupun Generasi Z. mereka cenderung mencari suatu pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk keseimbangan kehidupan, gaji, dan interaksi sosial di luar lingkungan kerja. Jika

perusahaan menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja, kerja jarak jauh, atau program cuti yang baik, maka mereka akan tetap bertahan dan memberikan kontribusi dalam jangka panjang (Sismawati & Lataruva, 2020). Meskipun para karyawan menghargai keseimbangan kehidupan kerja, ketidakpastian finansial dan gaji juga memainkan peran penting dalam keputusan mereka untuk terus bekerja di perusahaan tertentu. Karyawan terus mengembangkan etos kerja yang lebih kuat dan ekspektasi yang lebih realistis terkait skala gaji mereka (Silaban & Margaretha, 2021).

Pada kalangan dewasa ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dianggap begitu penting bagi karyawan. Menurut (Hendriana et al., 2023) work-life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan bukan pekerjaan. Dengan terjaganya work-life balance, maka karyawan dapat lebih produktif saat melakukan pekerjaan, serta bagi perusahaan hal tersebut dianggap menjadi salah satu aspek pendukung untuk mempertahankan karyawan di perusahaan (employee retention). Employee retention adalah disaat karyawan yang memiliki work-life balance yang positif maka karyawan akan merasakan kepuasan bekerja di perusahaan dan meningkatkan produktivitasnya yang membuat perusahaan berusaha untuk mempertahankan karyawan karena telah menunjukkan kinerja yang baik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan ((Silaban & Margaretha, 2021). Tidak berhenti pada work-life balance, adapun aspek lain seperti kompensasi yang dinilai memiliki peran cukup penting dalam mempertahankan karyawan, karena karyawan akan mempertimbangkan gaji dan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan karyawannya, termasuk menjaga kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka, serta membayar karyawan dengan gaji yang sesuai dengan keinginan mereka. Jika perusahaan mengabaikan gaji karyawan, maka hal itu akan membuat karyawan malas bekerja, atau mungkin mereka berusaha mencari perusahaan yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya oleh (Silaban & Margaretha, 2021) menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara work-life balance terhadap employee retention sebesar 4,4%. Tidak hanya itu, penelitian ini juga mengungkapkan jika terdapat keterkaitan yang penting bagi para pimpinan di perusahaan, seperti menyiapkan lingkungan kerja yang sehat, fasilitas yang memadai karena ini berdampak pada semangat kerja karyawan, memberikan gaji dan kompensasi yang sebanding tanpa adanya pemberian tanggung jawab yang berlebihan, dan menjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan, serta perusahaan juga dapat memberikan kemudahan bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan, seperti karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dari rumah, hal ini dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja karyawan.

Dalam penelitian (Sorn et al., 2023) kompensasi termasuk ke dalam unsur penting dalam employee retention. Tetapi, penelitian ini juga mendapatkan jika hubungan antara kompensasi dan employee retention begitu rumit, dan disertainya aspek lain seperti kepuasan kerja, work-life balance, peluang untuk mengembangkan karir, keterlibatan karyawan, akreditasi, dan komunikasi juga memiliki posisi penting dalam employee retention. Untuk meningkatkan employee retention, perusahaan dapat menerapkan pendekatan secara menyeluruh yang didalamnya mencakup kompensasi yang sesuai serta mampu untuk menangani aspek penting bagi karyawan.

Penulisan ini mengangkat permasalahan mengenai mengapa aspek work-life balance dan kompensasi begitu penting perannya dalam employee retention menurut pandangan dan pemikiran karyawan yang bekerja di cabang BTN Cipondoh Kota Tangerang serta pandangan dari perusahaan tersebut. Kota Tangerang merupakan salah satu wilayah metropolitan yang perkembangannya cukup signifikan diantara daerah lainnya. Para kalangan pemuda yang berada di wilayah ini mungkin lebih terpapar pada gaya hidup urban yang dapat mempengaruhi pandangan mereka mengenai work-life balance dan kompensasi. Tingkat persaingan di lingkungan kerja Kota Tangerang ini dapat mempengaruhi harapan mereka terhadap penghasilan dan fleksibilitas dalam pekerjaan. Penulisan ini akan mengungkapkan konsekuensi dari situasi ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan

kerja dan kehidupan pribadi yang buruk namun memperoleh gaji yang sesuai, serta bagaimana dampaknya ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik tetapi tidak mendapatkan gaji yang sebanding. Bagaimana hal ini akan berdampak kepada employee retention di suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Menurut (Moleong, 2013) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kualitatif eksploratif. Creswell (2017) menjelaskan bahwa penelitian eksploratif adalah pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok dalam menanggapi masalah sosial atau manusia. Dalam prosesnya penelitian kualitatif eksploratif ini menggunakan pertanyaan terbuka dan dilengkapi dengan observasi.

Metode pengumpulan data penelitian ini dengan wawancara dan observasi. Menurut (Sugiyono, 2019) wawancara adalah salah satu peristiwa atau proses interaksi antara orang yang diwawancarai atau sumber informasi melalui komunikasi atau pertanyaan secara langsung tentang subjek yang diteliti. Observasi adalah metode pengumpulan data unik, peneliti dapat mempelajari perilaku dan dapat dilakukan observasi (Sugiyono, 2019).

Sumber data dalam penelitian adalah menggunakan sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang diambil secara langsung oleh peneliti kepada sumbernya tanpa ada perantara. Data primer dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan hasil wawancara dan observasi yang diperoleh sebagai data primer.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara (In-depth interview) dan observasi tidak terstruktur sebagai langkah pengumpulan data. In-depth interview atau dapat diartikan sebagai wawancara mendalam merupakan salah satu cara guna mendapatkan keterangan untuk tujuan penelitian dengan melakukan sesi tanya jawab sembari bertatap muka antara pewawancara dengan informan, digunakan atau tidak digunakannya pedoman wawancara serta pewawancara ikut serta dalam kehidupan sosial informan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan observasi tidak terstruktur dikarenakan peneliti dapat mengembangkan pengamatannya berdasarkan hal yang terjadi di lapangan, dan jenis observasi ini tidak memerlukan pedoman observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkap bahwa dampak dari peran penting work life balance dan kompensasi dalam employee retention pada karyawan yang bekerja di salah satu KCP BTN Cipondoh Kota Tangerang. Penelitian ini memberikan fakta yang mendukung terkait peran penting work life balance dan kompensasi yang memiliki dampak positif dalam employee retention pada salah satu KCP BTN Cipondoh Kota Tangerang. Penerapan work life balance tidak hanya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu employee retention memberikan keterlibatan karyawan melalui pengalaman kerja yang membangun kontribusi, pertumbuhan bersama perusahaan, dan rasa tanggung jawab. Perusahaan telah memberikan budaya organisasi yang nyaman dan kekeluargaan, melakukan pelatihan, serta komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan yang berkontribusi pada retensi karyawan. Hal ini menjadi keterlibatan karyawan dalam pengembangan karir untuk menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karir yang positif.

Dalam hal nya Work Life Balance (WLB) adalah konsep yang semakin penting dalam dunia kerja modern, terutama di kalangan karyawan yang berusaha untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Dua Informan yaitu kepala cabang dan

karyawan Bank BTN Cabang Cipondoh Tangerang mengungkapkan bahwa yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana keseimbangan ini tercapai, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan kerja.

Dalam Keseimbangan waktu yaitu yang sangat krusial. Ini merujuk pada bagaimana karyawan mengatur waktu mereka antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan. Dalam dunia yang serba cepat ini, banyak karyawan merasa terjebak dalam rutinitas kerja yang panjang, sehingga mengorbankan waktu untuk keluarga, hobi, dan kegiatan pribadi lainnya. Keseimbangan waktu yang baik memungkinkan individu untuk tidak hanya menyelesaikan tugas pekerjaan, tetapi juga menikmati momen berharga bersama orang-orang terkasih. Ketika karyawan dapat mengatur waktu mereka dengan bijak, mereka akan merasa lebih puas dan tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Adapun keseimbangan keterlibatan menjadi ini berkaitan dengan seberapa dalam karyawan terlibat secara psikologis dalam pekerjaan mereka, tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang seimbang cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka dapat memberikan yang terbaik di tempat kerja, sambil tetap menjaga hubungan yang baik dengan keluarga dan teman-teman. Keterlibatan yang seimbang menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diakui.

Keseimbangan kepuasan yang mencakup tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang merasa puas dalam kedua aspek ini cenderung lebih bahagia dan produktif. Mereka tidak hanya merasa senang dengan pencapaian di tempat kerja, tetapi juga menikmati waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan ini sangat penting, karena karyawan yang bahagia akan lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan dan memberikan kontribusi yang lebih baik.

Untuk mendukung tercapainya Work Life Balance, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dukungan manajemen yang baik, seperti memberikan fleksibilitas dalam jam kerja dan kebijakan cuti yang memadai, dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan yang lebih baik. Selain itu, penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Dampak positif dari Work Life Balance sangat signifikan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, karena mereka merasa lebih bahagia dan termotivasi. Selain itu, keseimbangan ini juga membantu mengurangi tingkat stres dan risiko burnout, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang mampu menciptakan keseimbangan ini akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan retensi karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan menghemat biaya rekrutmen. Secara keseluruhan, Work Life Balance bukan hanya sekadar impian, tetapi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk menciptakan karyawan yang sehat, bahagia, dan produktif. Dengan memahami dan mengakomodasi kebutuhan karyawan melalui indikator-indikator keseimbangan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya akan menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Dua informan yang berstatus sebagai karyawan dan kepala cabang, sepakat bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam mempertahankan posisi mereka saat ini. Hal ini dikarenakan realistis kehidupan yang mengarah pada pendapatan dan tunjangan yang diterima membuat kompensasi memiliki peran penting dalam mempertahankan posisi dalam pekerjaan. kompensasi tersebut berupa gaji bulanan, bonus laba, tunjangan hari raya, dan fasilitas asuransi yang diterima mampu menjadi motivasi yang kuat bagi mereka untuk tetap bertahan dan bekerja secara optimal di perusahaan ini. Kompensasi yang adil juga memberikan rasa apresiasi terhadap karyawan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja, oleh karena itu peran kompensasi sangat penting dalam mempertahankan posisi seseorang di perusahaan. Jawaban ini diperkuat dengan keterangan yang diberikan oleh kepala cabang, dimana perusahaan telah merancang dengan matang

mengenai pemberian kompensasi kepada para karyawannya agar perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki hubungan yang baik, sehingga hal ini membuat perusahaan berhasil dalam mempertahankan karyawannya melalui sistem yang telah diterapkan.

Penelitian ini dilengkapi dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti untuk mengamati situasi pada saat jam kerja berlangsung dan ekspresi para informan saat memberikan keterangan.

Observasi yang dilakukan memperoleh hasil berupa situasi di KCP BTN selama waktu kerja berjalan dengan kondusif, dimana para karyawan dengan sigap dan bersikap ramah melayani para nasabah yang memiliki keperluannya masing-masing. Peneliti juga mendapati informan menunjukkan ekspresi yang antusias dan bahagia saat memberikan keterangan dari setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa Work-Life Balance dan Kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam Employee Retention di Bank BTN Cabang Cipondoh Tangerang. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada keputusan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan. Para karyawan menilai kompensasi, seperti gaji bulanan, bonus laba, tunjangan hari raya dan fasilitas asuransi, sebagai motivasi kuat untuk bertahan dan bekerja optimal. Pengalaman kerja yang membangun kontribusi, pertumbuhan bersama perusahaan, dan rasa tanggung jawab melalui employee retention menjadi faktor keterlibatan yang signifikan. Observasi terhadap situasi pada saat waktu kerja dan ekspresi para informan memberikan gambaran bahwa perusahaan telah berhasil dalam mempertahankan karyawan melalui sistem work-life balance dan kompensasi yang matang. Ekspresi antusias dan bahagia para informan mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan hubungan baik antara perusahaan dan karyawan, yang mampu mendukung employee retention. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami dan mengakomodasi kebutuhan karyawan melalui work-life balance dan kompensasi yang adil untuk menjaga retensi karyawan.

Saran dari kesimpulan ini yaitu agar dapat menjadi panduan bagi perusahaan lain dalam membangun strategi employee retention yang efektif, khususnya dalam menghadapi perubahan dinamika generasi kerja saat ini

DAFTAR PUSTAKA

- Alrowwad, A., Obeidat, B., Al-Khateeb, A., & Masa'deh, R. (2018). The Role of Work/Life Balance and Motivational Drivers of Employee Engagement on the Relationship between Talent Management and Organization Performance: A Developing Country Perspective. *Modern Applied Science*, 12(11), 35.
- Azharudeen, N. T., & Andrew, A. (2018). Emotional Exhaustion and Employee Turnover Intention. *International Journal of Research*, 5(1), 227–240. <https://edupediapublications.org/journals>
- Cresswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Farid, R., & Luvia, G. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Batam. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 21–31.
- Hassan, A. G., Donianto, C. A., Kiolol, T. J., & Abd, T. Mohd. K. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. *Jurnal Modus*, 34(2), 158–183.
- Hendriana, E., Christopher, A., Adhitama Zain, H. O., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 16(1).
- Hinduan, Z. R., Anggraeni, A., & Agia, M. I. (2020). Generation Z in Indonesia: The selfdriven digital. In *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*. In Emerald Publishing Limited. Emerald Publishing Limited.
- Kumar, K., & Velmurugan, R. (2018). A study on work life balance of generation Y information technology (IT) employees in Cochin. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3),

- Moleong, L. J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- MULIAWATI, T., & FRIANTO, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 18(2).
- Nurhayana, N. (2021). Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan. Universitas Islam Riau.
- Prians, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Pustaka Setia.
- Rismayanti, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). Universitas Brawijaya.
- Sembiring, menanti, Tarigan, E., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(4), 42-52.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 7(3), 18-26. <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128-138. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i3.587>.