PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT (PERSERODA) SUMATERA SELATAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Diajukan Oleh:
Anisa Adilla
NPM. 2201110040

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Anisa Adilla
Nomor Pokok/NIM	:	2201110040
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT (PERSERODA) SUMATERA SELATAN"

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 14/7/26 **Pembimbing 1: Dr. Sari Sakarina, SE, MM**
NIDN: 0214038501

Tanggal 16/7/26 **Pembimbing 2: Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M.,M.Si., C.CL**
NIDN:0220086501

Mengetahui,

Dekan
Tanggal: 16/7/2026

Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.,M.Si,Ak CA,CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi Manajemen,
Tanggal: 16/7/2026

Dr. Yolanda Veybhita, S.E.,M.Si
NIDN:0226028303

010 /PS/DFEB/2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Anisa Adilla
Nomor Pokok/NIM	:	2201110040
Jurusan/Prog. Studi	:	Manajemen
Jenjang Pendidikan	:	Strata I
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. BANK PEREKONOMIAN RAKYAT (PERSERODA) SUMATERA SELATAN"

Pembimbing Skripsi,

Tanggal ……Pembimbing 1: Dr. Sari Sakarina, SE, MM
NIDN: 0214038501

Tanggal …… Pembimbing 2: Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M.,M.Si., C.CL
NIDN:0220086501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,	**Ketua Program Studi Manajemen,**
Tanggal:	**Tanggal:**
Dr. Hj. Msy. Mikial, SE.,M.Si,Ak CA,CSRS	**Dr. Yolanda Veybhita, S.E.,M.Si**
NIDN:0205026401	**NIDN:0226028303**

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Anisa Adilla
Nomor Pokok/NPM	: 2201110040
Jurusan/ Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya manusia
Judul Skripsi	:"Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan".

Penguji Skripsi

Tanggal 14/7/2026 ...Ketua Penguji : **Dr. Sari Sakarina, SE,MM**
NIDN:0214038501

Tanggal 16/7/2026 .....Penguji I : **Dr. Dian Yulistarini, S.TP.,M.M.,M.Si.,C.CL**
NIDN: 0220086501

Tanggal 16/7/2026 .....Penguji II : **Mariyam Zanariah, SE., M.M**
NIDN:0222096301

Mengesahkan :

Dekan	Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal 16/7/2026	Tanggal 16/7/2026
Dr.Hj. Msy Mikial,SE.,M.Si.Ak.CA,CSRS	**Dr. Yolanda Veybitha, S.E.,M.Si**
NIDN: 0205026401	**NIDN : 0226028303**

010 /PS/DFEB/ 2026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Seandainya perkuliahan itu sebuah panggung, dan orang tua yang jadi penontonnya. Mereka tidak ikut tampil, mereka tidak dapat tepukan tangan. Tapi mereka yang bayar lampunya supaya tetap menyala, supaya kita bisa berdiri dipanggung tersebut. Jadi jangan tampil setengah hati dipanggung yang orang tua nyalakan pakai lelah dan kerja kerasnya".

-Ib. Hello Warga Gio

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat
2. Keluarga tersayang
3. Dosen pembimbing dan seluruh dosen
4. Sahabat dan teman-teman seperjuangan
5. Almamater tercinta
6. Diri saya sendiri

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Anisa Adilla
NPM/Nomor Pokok Mahasiswa	: 2201110040
Fakultas	: Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen

Judul Skripsi : "Pengaruh komtimen organisasi, *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan".

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat atau pengambilan karya orang lain secara keseluruhan maupun sebagian tanpa mencantumkan sumber yang sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini mengandung unsur plagiarisme, baik sebagian maupun seluruhnya, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi dan ketentuan hukum yang berlaku.

Palembang, Juli 2026

Yang membuat pernyataan,

ANISA ADILLA

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, taufik, serta hidayah-nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan proposal yang bejudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Tridinanti. Dalam penyusunan proposal ini, peneliti menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena iitu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E,M.Si,AK,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Agustina Marzuki, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Bapak Dimas Pratama Putra, SE,M.Si. Ak. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
6. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM selaku Dosen pembimbing utama yang telah berupaya semaksimal mungkin memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M., M.Si.,C.CL selaku Dosen pembimbing Anggota yang juga telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan bimbingan guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si. selaku Dosen pembimbing Akademik.
9. PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan yang sudah memberikan akases dan izin secara terbuka untuk melakukan penelitian.

10. Teruntuk yang paling utama kedua orang tuaku tercinta, Ibunda ku tersayang Ibu Agustina AR dan Ayah ku tercinta Bapak Hermanto. Terutama untuk surgaku Ibunda Agustina yang selama ini telah menjadi sosok ibu sekaligus ayah dalam hidupku sejak aku kecil. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah terputus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak terhingga yang tidak bisa dibalas dalam bentuk apapun, dalam setiap proses yang peneliti jalani, selalu ada kekuatan yang lahir dari keikhlasan dan dukungan ibu ku. Terima kasih telah menjadi alasan terbesar peneliti untuk terus bertahan dan tidak menyerah hingga mampu berada pada titik ini.
11. Teruntuk Kedua Adik-ku tercinta M. Atilla dan M. Pahri yang sudah selalu sabar memberikan pengertian serta dukungan penuh kepada peneliti selama proses yang peneliti jalani.
12. Teruntuk sahabat dan teman-teman terbaik semasa kuliah dari awal masuk perkuliahan hingga saat dititik ini terutama Munawaroh Azania, M Raafi Kesatria, Wahyu Akbar, Ernandho Radika Yuwanda, Prayoga Dharma Wangsa, M. Dana Chandra, Arie Apriansyah yang masih setia dan sabar menemani proses peneliti. Serta teman lain yang tidak memungkinkan untuk saya sebutkan namanya satu persatu. Terima kasih telah hadir dalam setiap proses yang peneliti lalui, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan ketulusan dalam menjadi tempat berbagi serta penyemangat peneliti.
13. Teruntuk seseorang pemilik Npm. 2201110033, peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan hidup peneliti menyusun skripsi. Terima kasih atas segala dukungan, tenaga, kesabaran, materi, serta selalu meyakinkan peneliti untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
14. Teruntuk diri sendiri Anisa Adilla, terima kasih telah bertahan dan terus melangkah hingga dititik ini. Apa yang diraih adalah bukti dari usaha dan keteguhan. Semoga setiap langkah ke depan senantiasa diberi kemudahan, keberkahan, dan berujung pada kesuksesan yang bermakna, serta mampu menggapai cita-cita yang diinginkan.

Peneliti telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyusun skripsi ini, namun sebagai manusia tidak terlepas dari kekurangan dan kesalahan. Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna.Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Palembang, Juli 2026

Peneliti

Anisa Adilla

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **ix**

DAFTAR ISI TABEL ..... **xii**

DAFTAR ISI GAMBAR ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

RIWAYAT HIDUP ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

Latar Belakang 1

Rumusan Masalah 7

Tujuan Penelitian 8

Manfaat Penelitian 8

Manfaat Teoritis 8

Manfaat Praktis 9

Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **10**

2.1 Landasan Teori 10

2.1.1. Komitmen Organisasi 10

2.1.2 *Work-life balance* 13

2.1.3 Pengembangan Karir 16

2.1.4 *Turnover intention* 19

2.2 Hubungan antar variabel 22

2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap *Turnover intention* (Y) 22

2.2.2 Pengaruh *Work-life balance* (X_2) Terhadap *Turnover intention* (Y) 23

2.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X_3) Terhadap *Turnover intention* (Y) . 24

2.2.4 Hubungan antara Komitmen organisasi (X_1), *Work-life balance* (X_2), dan Pengembangan karir (X_3) Terhadap *Turnover intention* (Y) 25

2.3 Peneliti Terdahulu 26

2.4 Kerangka Berpikir 31
2.5 Hipotesis 33
BAB III METODE PENELITIAN.....35
3.1 Tempat dan waktu penelitian.....35
3.1.1 Tempat penelitian 35
3.1.2 Waktu penelitian 35
3.2 Sumber & Teknik pengumpulan data.....36
3.2.1 Sumber data primer & skunder.....36
3.2.2 Teknik pengumpulan data.....37
3.3 Populasi & Sampel 40
3.3.1 Populasi.....40
3.3.2 Sampel 41
3.4 Rancangan penelitian.....42
3.5 Definisi Variabel Penelitian & Operasional 42
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian.....42
3.5.2 Definisi Variabel Operasional 43
3.6 Uji instrumen penelitian 46
3.6.1 Uji Validitas.....47
3.6.2 Uji Reliabilitas 47
3.7 Uji Asumsi Klasik 48
3.7.1 Uji Normalitas 48
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....49
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....49
3.8 Teknik Analisis Data 50
3.8.1 Analisis Deskriptif 50
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda 50
3.8.3 Analisis koefisien korelasi (r).....51
3.8.4 Koefisien Determinasi (R^2).....52
3.9 Uji Hipotesis.....52
3.9.1 Uji F (Simultan).....52
3.9.2 Uji T (Parsial) 53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....56
4.1.1 Profil PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.....56

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan..... 58
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan..... 58
4.1.4 Tugas Dan Fungsi dari Jabatan di PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan..... 60
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian..... 64
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Narasumber..... 64
4.3 Hasil Uji Instrumen Data..... 67
4.3.1 Hasil Uji Validitas 67
2.3.2 Uji Reliabilitas 70
2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik..... 73
4.4.1 Hasil Uji Normalitas 73
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas..... 75
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 76
4.5 Teknik Analisis Data 78
4.5.1 Hasil Analisis Deskriptif..... 78
4.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda 79
4.5.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)..... 81
4.5.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) 83
4.6 Uji Hipotesis..... 84
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)..... 84
4.6.2 Uji Parsial (Uji t) 85
4.7 Pembahasan 87
4.7.1 Pengaruh Komitmen Organisasi, Work-Life Balance, Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. 87
4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Turnover Intention (Y) Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. 88
4.7.3 Pengaruh Work-Life Balance (X2) Terhadap Turnover Intention (Y) Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. 89
4.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Turnover Intention (Y) Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan..... 90
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN..... 91
5.1 Kesimpulan..... 91
5.1 Saran..... 91
DAFTAR PUSTAKA 94

DAFTAR ISI TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Tahun 2020-2025 5
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu 26
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian 35
Tabel 3.2 Jumlah karyawan aktif PT. Bank Perekonomian Rakyat 41
Tabel 3.3 Definisi Operasional 43
Tabel 3.4 Interprentasi Nilai (r) 51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_1) 68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X_2) 68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_3) 69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Turnover Intention Y 70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_1) 71
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work-Life Balance* (X_2) 71
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X_3) 72
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* (Y) 73
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 74
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 75
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskesdastisitas 77
Tabel 415 Hasil Analisis Deskriptif 78
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 80
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) 82
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 83
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (Uji F) 84
Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (Uji t) 85

DAFTAR ISI GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 59
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 77

ABSTRAK

Anisa Adilla, Pengaruh komtimen organisasi, *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Perekonomian rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM dan Ibu Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M.,M.Si., C.CL.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi, *work-life balance*, dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan yang terjadi selama periode 2020–2025 menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian perusahaan, sehingga diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan**.** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan yang berjumlah 61orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *work-life balance*, dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengembangan karir juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik *work-life balance*, dan semakin jelas pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi, menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, serta menyediakan program pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan guna menekan tingkat *turnover intention* karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance*, Pengembangan Karier, *Turnover Intention.*

ABSTRACT

Anisa Adilla, The effect of organizational commitment, work-life balance, and career development on employees' intention to leave PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) South Sumatra. Supervised by Dr. Sari Sakarina, SE, MM and Dr. Dian Yulistarini, S.TP., M.M., M.Si., C.CL.

This study aims to determine, analyze, and prove the effect of organizational commitment, work-life balance, and career development on employee turnover intention at PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. The high employee turnover rate during the 2020–2025 period indicates the existence of human resource issues that require serious attention from the company. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all employees of PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan, totaling 61 employees. The sampling technique used was saturated sampling, where all members of the population were selected as research respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), F-test, and t-test.

The results indicate that organizational commitment, work-life balance, and career development simultaneously have a significant effect on employee turnover intention. Partially, organizational commitment has a negative and significant effect on turnover intention. Work-life balance also has a negative and significant effect on turnover intention. Career development has a negative and significant effect on turnover intention. These findings imply that higher organizational commitment, better work-life balance, and clearer career development opportunities can reduce employees' intention to leave the organization.

The study suggests that the company should strengthen organizational commitment, improve employees' work-life balance, and provide sustainable career development programs to reduce turnover intention and enhance employee loyalty.

Keywords: *Organizational Commitment, Work-Life Balance, Career Development, Turnover Intention.*

RIWAYAT HIDUP

Anisa Adilla dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 17 Oktober 2001 merupakan anak ke-1 dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Hermanto dan Ibu Agustina. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN 162 Palembang pada tahun 2013. Selanjutnya menempuh pendidikan di SMPN 38 Palembang dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMKN 3 Palembang dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2022, diterima sebagai mahasiswa pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Juli 2026

Peneliti

AA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah individu atau kelompok orang yang memiliki kemampuan, bakat, pengelolaan dan kreativitas yang biasanya digunakan untuk mencapai suatu tujuan, baik dalam lingkup organisasi, perusahaan, maupun negara. (Imania dan Lestari, 2025) menjelaskan ketidakoptimalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi, proses pengembangan sumber daya manusia juga merupakan elemen yang sangat penting dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia, yang mengidentifikasi beberapa faktor penting yang perlu dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia. Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan karyawan dengan tenaga kerjanya, ketika menjalankan tugasnya perusahaan membutuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi target serta mencapai tujuan perusahaan, karena apabila perusahaan mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik tentunya akan berdampak positif terhadap perusahaan (Pramiasti & Suryawirawan, 2024).

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah tingginya tingkat *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut (Fauzi *dkk.*, 2023) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut (Lestari dan Margaretha, 2021) *turnover intention* adalah pilihan akhir seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik dengan mengundurkan diri atau diberhentikan, oleh karena itu menimbulkan perilaku negatif seperti datang terlambat, ketidakhadiran meningkat, kurangnya inisiatif, dan tidak adanya antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya.

Diduga terdapatnya beberapa faktor yang memengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi secara sederhana menggambarkan seberapa kuat seseorang merasa ingin tetap bekerja, merasa memiliki, dan setia terhadap tempat kerjanya**.** Menurut (Kadek Budiantara *dkk.*, 2022) karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas serta loyal terhadap perusahaan. Sedangkan, menurut Rizal dkk (2023) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.

Selain komitmen organisasi *work-life balance* juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. *Work life balance* atau yang biasa disebut dengan keseimbangan kehidupan kerja antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work-life balance* sangat diperlukan bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan untuk memiliki kualitas hidup yang seimbang serta mengurangi tekanan akibat pekerjaan

(Agung Prasetyo dan Tri Wijayati Wardoyo, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) mengacu pada persepsi individu tentang memiliki waktu dan energi yang cukup untuk memenuhi tanggung jawab profesional dan pribadi (Bauwens *dkk.*, 2020). Oleh karena itu, investasi organisasi dalam kebijakan *work-life balance* merupakan langkah strategis menuju lingkungan kerja yang berkelanjutan, sehat dan berorientasi pada kesejahteraan manusia.

Faktor lain yang turut mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karier. Secara sederhana pengembangan karier merupakan upaya individu dan organisasi untuk memajukan karier karyawan agar berkembang lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut (Wahyu, Noviantoro Djatmiko dan Suyantiningsih Tri, 2024) pengembangan karier merupakan satu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam kehidupan untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan membedakan keseimbangan antara karier individu dengan jenjang karier yang ditentukan organisasi. Pengembangan karier menjadi salah satu strategi retensi yang utama yang cenderung dapat meningkatkan komitmen dan retensi yang tinggi pada karyawan (Nurmalitasari, 2021). Sebaliknya, kurangnya kesempatan pengembangan karier dapat menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki masa depan dalam organisasi sehingga meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja.

Salah satu sektor yang sangat membutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik yaitu diantaranya sektor perbankan, termasuk lembaga keuangan seperti PT. Bank Perekonomian Rakyat. PT Bank Perekonomian Rakyat

(Perseroda) Sumatera Selatan, merupakan bank milik pemprov Sumatera Selatan yang berfokus pada penyediaan permodalan dan pembinaan kepada usaha Mikro kecil dan koperasi dengan proses yang cepat, mudah, dan bunga yang flat. PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan selanjutnya disebut Bank BPR Sumsel, didirikan semula dengan nama PT. Bank Perkreditan Rakyat Sriwijaya Prima Dana sesuai dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Bank Perkreditan Rakyat Sriwijaya Prima Dana No. 01 Tanggal 2 Februari 2005. Terdapat visi dan misi dari Bank Perekonomian Rakyat. Visi yang menjadi lembaga keuangaan mikro yang sehat dan profesional serta Misi mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil, dan koperasi (UMKK), memberikan layanan yang cepat dengan memanfaatkan teknologi sistem informasi, memanfaatkan potensi daerah dalam rangka meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam aktivitas operasionalnya, PT. Bank Perekonomian Rakyat sangat bergantung pada kinerja karyawan yang profesional, disiplin, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Namun dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi permasalahan terkait sumber daya manusia, salah satunya adalah tingginya tingkat *turnover intention* seperti yang terlihat di PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan langsung dari sumber internal PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan. Diketahui bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT. Bank Perekonomian Rakyat sebagai berikut:

Tabel 1.1

***Turnover* Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda)**

Tahun 2020-2025

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan akhir tahun	Tingkat turnover (%)
2020	50	9	6	47	18,56%
2021	47	8	15	54	15,84%
2022	54	9	12	57	16,22%
2023	57	11	13	59	18,97%
2024	59	12	14	61	20,00%
2025	61	10	10	61	16,39%

Sumber: Data internal PT. Bank Perekonomian Rakyat (2026)

Berdasarkan Tabel 1. 1 yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan mengalami fluktuasi selama periode 2020 hingga 2025. Tingkat *turnover* sebesar 18,56% pada tahun 2020 menurun menjadi 15,84% pada tahun 2021, kemudian meningkat menjadi 16,22% pada tahun 2022 18,97% pada tahun 2023, dan 20,00% pada tahun 2024. Selanjutnya, pada tahun 2025 tingkat *turnover* menurun menjadi 16,39%.

Fluktuasi *turnover* karyawan ini menunjukkan bahwa perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Tingginya *turnover* dalam beberapa tahun terakhir dapat menjadi indikasi adanya faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Seperti komitmen terhadap organisasi yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat, rendahnya keterikatan emosional menyebabkan karyawan tersebut mudah tergoda pindah ke bank lain meskipun selisih gaji tidak terlalu besar. Karyawan juga tetap bertahan bukan karena keinginan, tetapi karena keterbatasan lapangan kerja atau takut kehilangan penghasilan tetap.

Selain itu beberapa hasil wawancara langsung yang didapat dari pihak karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan, bahwa tingginya beban kerja serta target pencapaian (seperti target kredit atau nasabah) menyebabkan karyawan harus bekerja lembur. Kelelahan fisik dan mental setelah bekerja membuat karyawan tersebut tidak memiliki energi untuk menjalani aktivitas pribadi. Pekerjaan sering terbawa ke rumah, seperti menyelesaikan laporan atau memikirkan target kerja. Hal tersebut berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, kinerja, serta meningkatkan *turnover intention.*

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengembangan karier, Promosi jabatan cenderung lebih mempertimbangkan masa kerja (senioritas) dibandingkan kompetensi dan kinerja. Terbatasnya struktur organisasi di PT. Bank Perekonomian Rakyat menyebabkan peluang promosi jabatan relatif sempit. Serta, karyawan merasa stagnan karena tidak adanya perkembangan posisi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya juga beragam. Menurut beberapa ahli seperti penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak *dkk.*, 2026) secara parsial *work-life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti faktor tersebut merupakan faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Irawati dan C P Meilani, 2024) menemukan bahwa bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal yang sama juga berlaku untuk variabel komitmen

organisasi, penelitian yang dilakukan oleh (Hidayanti Ferary, 2025) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh (Handaru wahyu agung, Rahman Fathur Nugie dan Parimita Widya, 2021) menemukan hasil yang berbeda dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, diperlukan studi lebih lanjut mengenai pengaruh komitmen organisasi, *work-life balance*, dan pengembangan karier terhadap *turnover intention* di PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan mengenai: **"Pengaruh Komitmen organisasi, *Work-life balance*, dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi, *work-life balance* dan pengembangan karier berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan?

4. Apakah pengembangan karier berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di tetapkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh komitmen organisasi, *work-life balance*, dan pengembangan karir secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan
2. Pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan
3. Pengaruh *work-life balance* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan
4. Pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian teoritis mengenai pengaruh komitmen organisasi, *work-life balance* dan pengembangan karier

terhadap *Turnover intention* karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor penentu terhadap tingkat *Turnover intention* karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Manfaat bagi perusahaan (PT. Bank Perekonomian Rakyat)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak Manajemen PT. Bank Perekonomian Rakyat Sumatera Selatan dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan komitmen organisasi, *work-life balance*, dan pengembangan karier karyawan. Dengan memahami faktor yang paling berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan, sehingga pihak perusahaan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan dapat menyusun strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih efektif.

1.4.3 Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian yang sejenis di masa yang akan datang, serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar. H Ahmad, Wibowo, A.A. dan Sari, W.A. (2020) "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Huntsman Indonesia," 10.

Agung Prasetyo, C. dan Tri Wijayati Wardoyo, D. (2023) "The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable," *Social Science Studies*, 3(5), hlm. 342–358. Tersedia pada: https://doi.org/10.47153/sss35.7672023.

Ardianto, R. dan Bukhori, M. (2021) "Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja," *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), hlm. 89–98. Tersedia pada: https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71.

Ariani, D., Saputri, P. ika dan Suhendar, A. indri (2020) "Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru," 1(3). Tersedia pada: https://doi.org/10.31933/JIMT.

Arifin, M. dan Agus Muharto (2022) "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)."

Arum Sari, S., Margiyanti, E. dan Rahmawati, F. (2026) "Work Life-Balance And Work Stress On Turnover Intention Mediated Job Satisfaction," 6(1), hlm. 985.

Ayu Lestari, V. dan Larasati, N. (2026) "Pengaruh Job Involvement dan Organizational Commitment Terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Kabupaten Wonogiri," *Organizational commitment; Turnover intention*, 2(2). Tersedia pada: https://doi.org/10.63822/ymj29z94.

Badrianto, Y. dan Astuti, D. (2023) "Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya*, 6(1), hlm. 841–848. Tersedia pada: https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013.

Bauwens, R. *dkk.* (2020) "Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference," *Computers in Human Behavior*, 112. Tersedia pada: https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106479.

Dila Adelia, A. dan Indirasari, I. (2026) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Honorer Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Serang," 4(1), hlm. 508–519. Tersedia pada: https://doi.org/10.61722/jiem.v4i1.8224.

Dr. Widodo (2017) *Metodologi Penelitian*. Cetakan 3-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ekananditya dan Ahsani Riska (2024) "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan BPR (Bank Perkreditan Rakyat) Karanganyar," *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), hlm. 275–289. Tersedia pada: https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2263.

Fauzi, Y. *dkk.* (2023) "Pengaruh Work life-balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry ShopTasikMalaya," *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1).

Ferry Wahyu Laksono, B. dan Wardoyo, P. (2019) *Pengaruh work-life balance, kepuasan kerja dan work engagement terhadap turnover intention dengan mentoring sebagai variabel moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang*.

Fitri dan Widodo, S. (2022) "Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya Jatinegara."

Fitriani, K., Suryadi, E. dan Santoso Budi (2023) "Pengaruh Work-life balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan PT. Okta Rekananda Instrument)." Tersedia pada: file:///C:/Users/Asus/Downloads/Pdf.pdf (Diakses: 3 April 2026).

Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Hadir Sugianto, Charis Afianto dan Moh Miftahul Mizan (2022) "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja," *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), hlm. 97–108. Tersedia pada: https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471.

Handaru wahyu agung, Rahman Fathur Nugie dan Parimita Widya (2021) "Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)," 12, hlm. 1–5.

Hidayanti Ferary (2025) "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Generasi Z Sebagai Guru SMK Swasta Di Kabupaten Jember," *Proceedings of Symposium*, 3, hlm. 2025.

Homans, G.C. *dkk.* (1964) *4 Exchange and rational choice theories*.

Imania, S. dan Lestari, T. (2025) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI,” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), hlm. 521–529. Tersedia pada: https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.229.

Irawati, R. dan Carolina Obang, P. (2026) “Work life-balance,Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pekerja Generasi Z,” *JAMBURA*, 9(1). Tersedia pada: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB.

Irawati, S. dan C P Meilani, Y.F. (2024) “Pengaruh Work-life balance, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di E-Commerce,” 4(6). Tersedia pada: https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika.

Irvan, A. *dkk.* (2020) “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan,” *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember* |, 16(1), hlm. 2503–0949. Tersedia pada: https://doi.org/10.32528/ins.v%vi%i.2005.

Kadek Budiantara, I. *dkk.* (2022) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Dan Budaya Organsiasi Terhadap Kinerja Karyawan OutSourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar,” hlm. 2022.

Kerdpitak, C. dan Jermsittiparsert, K. (2020) “The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand,” *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), hlm. 586–594. Tersedia pada: https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86.

Korompis, I. stephanie, Dotulong, O.H.L. dan Saerang, R.T. (2025) “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Iklim Organsiasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. NenggaPratama Internusantara Hino-Madano.”

Krisyanto, E. (2026) “Pengaruh Komitmen Organsiasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Wellness Medical Center Di Kota Jakarta Timur,” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), hlm. 44. Tersedia pada: https://doi.org/10.61722/jemba.v3i2.2219.

Langgeng Ratnasari, S. *dkk.* (2025) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Di BP Batam,” 5, hlm. 50–63. Tersedia pada: https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index.

Leandra Nasution, K., Meisa Dai, R. dan Muttaqin, Z. (2024) *Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak*

Perusahaan Industri Pengolahan PT ABC Kata kunci. Tersedia pada: http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id.

Lestari, D. dan Margaretha, M. (2021) "Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees," *Management Science Letters*, hlm. 165–170. Tersedia pada: https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019.

Luh Eva Riantini, N. *dkk.* (2021) *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi), Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*.

Machali Imam (2021) *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*.

Marulitua. Bismar Makdika, Fitriani dan Maturbongs, E.E. (2025) "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan," hlm. 143–149.

Melvani, F.N. *dkk.* (2024) "Influence of Work-Life Balance, Interpersonal Communication and Work Environment on Job Satisfaction Employee Cooperative PT Pupuk Sriwidjaja Palembang," *International Journal of Management and Business Economics (IJMEBE*, 2(3), hlm. 52–58.

Nawarcono, W. *dkk.* (2021) "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja."

Noviantoro, D. (2023) *Turnover intention karyawan*. 1 ed. Disunting oleh Ilmiasari Nurul. Deepublish.

Nurmalitasari, S. (2021) "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Work life-balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi," *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 10(3), hlm. 1–15. Tersedia pada: http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr.

Papulasih, D. *dkk.* (2026) *Pengaruh Perkembangan Karir,Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening*.

Parashakti, R.D. dan Noviyanti, D. (2021) "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), hlm. 127–136. Tersedia pada: https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994.

Pebrita Sari, R., Madjir, S. dan Andriyani, I. (2025) *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel*

Intervening Motivasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyuasin.

Pramiasti & Suryawirawan (2024) *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*.

Pratama, H.P. dan Setiadi, I.K. (2021) "Pengaruh Work life-balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta," *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), hlm. 25–39. Tersedia pada: https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602.

Putri, D.T., Nurhadi dan Hadi, S.S. (2025) "Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Multi Alfa Mandiri Kota Tangerang," *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), hlm. 593–599. Tersedia pada: https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.178.

Putri, I.N.K., Yulihasri dan Games, D. (2024) "Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Retensi Karyawan sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, hlm. 575–584. Tersedia pada: https://doi.org/10.37034/infeb.v6i3.961.

Putri, W.A. dan Waskito, J. (2026) "Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Gaji, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Gen Z Di PT. Sunwoo Garment Indonesia," *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1), hlm. 175–193. Tersedia pada: https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.1981.

Rachmawati, E.D.SE., M. (2024) *Metodologi Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Rizal, M., Alam, H.V. dan Asi, L.L. (2023) "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo," *JAMBURA*, 5(3). Tersedia pada: http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB.

Robbins. P Stephen dan Judge. A Timothy (2019) *Organizational Behavior*.

Salma Ida, L., Purwanto, E. dan Fajri, A. (2026) *The Influence of Work-Life Balance and Job Embeddedness on Turnover Intention of Generation Z Employees Through Job Satisfaction in Semarang City A R T I C L E I N F O, Jurnal Manajemen Motivasi*.

Septianti, D. dan Putri, N.K. (2023) "Dampak Emotional Intelligence, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan." Tersedia pada: file:///C:/Users/Asus/Downloads/33-45+Dian+Revisi+Terbaru+OK.pdf (Diakses: 4 April 2026).

Simanjuntak, S. *dkk.* (2026) "Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Career Development Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. BPR NBP

1 Bank Daerah Kota Laguboti," 5(1), hlm. 11811–11821. Tersedia pada: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7785.

Slanika, E.E. dan Supiyadi, D. (2025) "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Graha Perhutani Jakarta Selatan," *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(2), hlm. 501. Tersedia pada: https://doi.org/10.52362/jisamar.v9i2.1782.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. 1 dan 2 ed. Disunting oleh SH.M.P. Setiyawami. Yogyakarta: Alfabeta, Bandung.

Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Alfabeta, Bandung.*

Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kualitatif.*

Suhartini (2021) "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)." Tersedia pada: file:///C:/Users/Asus/Documents/Skripsi%20Anisa/BAB%202/JURNAL%20WORK%20LIFE%20BALANCE/admin,+5.+Suhartini+.pdf (Diakses: 3 April 2026).

Sunia, N.W., Saraswati, N.P.A.S. dan Utami, N.M.S. (2025) "Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, Dan Komitmen Organsiasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Sinarbali Binakarya Denpasar," *EMAS*, 6(7), hlm. 1670–1684. Tersedia pada: https://doi.org/10.36733/emas.v6i7.12220.

Suprani, Y. *dkk.* (2022) "Intensi Turnover Sebagai Mediasi Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BBC," *Jurnal Ekombis Review*, 10(2), hlm. 841–850. Tersedia pada: https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.

Susilo, J. dan Satrya, I.G.B.H. (2019) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organsiasional Karyawan Kontrak," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), hlm. 3700. Tersedia pada: https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15.

Syach Mulyawardhana, A. *dkk.* (2025) "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X," *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 01.

Tarman, F.A., Rusydi, M. dan Nurbaya Siti (2025) *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen.*

Tri, R. *dkk.* (2022) “Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan Cognicia,” *cognicia 2022*, 10(2), hlm. 99–105.

Wahyu, Noviantoro Djatmiko dan Suyantiningsih Tri (2024) “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Fakultas Agama Islam Di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.” Tersedia pada: file:///C:/Users/Asus/Downloads/385-13-734-1-10-20250120.pdf (Diakses: 4 April 2026).

Yam, J.H. dan Taufik, R. (2021) “Hipotesis Penelitian Kuantitatif,” 3(2).

Zanariah, M., Sucaga, S.N. dan Amri, U. (2018) *Pengaruh Deskripsi Kerja(Job Descriptio) , Work life-balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Porvinsi Sumatera Selatan*, *Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang*.