



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 11811-11821

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Career Development* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti

Sarah Simanjuntak¹, Elperida Juniarni Sinurat², Tiur Rajaguguk³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

sarahsimanjuntak70@gmail.com¹, elperida250675@gmail.com², tiurrajaguguk2021@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, stres kerja, dan *career development* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang menekankan pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti yang berjumlah 33 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner dengan skala Likert, serta studi pustaka dari berbagai sumber yang relevan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang sebelumnya telah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance*, stres kerja, dan *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi *turnover intention* karyawan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, tingkat stres kerja, dan peluang pengembangan karier merupakan faktor utama yang memengaruhi niat karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, *Career Development*, *Turnover Intention*

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) saat ini menjadi perbincangan yang esensial untuk perusahaan atau organisasi yang wajib dapat berjalan/dikelola dengan baik, dimana setiap badan usaha atau lembaga usaha dianggap baik ketika mampu menjalankan atau mempertahankan kualitas SDM nya. Dengan memiliki kualitas SDM yang baik, maka setiap badan usaha tersebut dapat mampu meningkatkan daya saing perusahaan-nya. Sehingga pada umumnya perusahaan akan mengerahkan dana lebih untuk peningkatan kualitas SDM perusahaan dengan mengadakan program pelatihan, pemberian kesempatan promosi jabatan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Dengan upaya tersebut diharapkan mampu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawan dengan cara memberdayakan dan meningkatkan potensi SDM dengan maksimal, apabila perusahaan tidak mampu menerapkan hal tersebut, maka karyawan akan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*. Sumber daya manusia juga merupakan aset yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, khususnya pada organisasi sektor perbankan seperti Bank Perekonomian Rakyat (BPR). Sebagai lembaga keuangan yang berperan dalam menunjang perekonomian daerah, tentunya sangat bergantung pada kinerja dan loyalitas karyawannya.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menegaskan bahwa Bank Perekonomian Rakyat (BPR) menghadapi tantangan serius dalam hal tata kelola, permodalan, serta keterbatasan, SDM OJK (2020:69); Antara News (2024:71). Keterbatasan jumlah tenaga kerja membuat beban kerja per individu menjadi berat, sehingga meningkatkan risiko *work-life imbalance*. Kondisi ini diperparah dengan terbatasnya kesempatan pengembangan karir (*career development*) yang dapat memicu rasa stagnasi di kalangan karyawan BPR, Noe (2021:178).

Peristiwa yang sering terjadi akhir akhir ini adalah meningkatnya *turnover intention* atau kata lainnya dimana timbulnya perasaan oleh setiap karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan secara sukarela, meskipun

Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Career Development* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti

belum tentu segera keluar dari perusahaan tersebut. Jika *turnover* semakin meningkat maka dapat menyebabkan kurang efektifnya perusahaan karena hilangnya karyawan-karyawan yang sudah berkompeten. Perputaran karyawan merupakan pemberhentian sukarela keanggotaan dalam suatu perusahaan oleh seorang individu yang telah menerima kompensasi moneter untuk partisipasi dalam perusahaan tersebut, Rumawas (2021:8). Selain itu, upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan oleh perusahaan yaitu dengan cara meminimalisasikan tingkat perputaran karyawan dengan memperhatikan segala faktor penyebab terjadinya *Turnover Intention*, Pantouw *et al.*, (2022:12).

Turnover intention telah menjadi fokus perhatian banyak peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia karena dampaknya yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut survei yang dilakukan oleh *Mercer's Global Talent Trends Study* (2022:98), tingkat *turnover* karyawan global mencapai 20%, meningkat dari 14% pada tahun sebelumnya, Mercer (2022:134). Di Indonesia sendiri, berdasarkan laporan *Willis Towers Watson's 2022 Global Benefit Attitudes Survey*, tingkat *turnover* karyawan mencapai 8,8%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata global sebesar 7,3%, *Willis Towers Watson* (2022:93).

Permasalahan mengenai tingginya *turnover intention* pegawai juga sering dialami oleh Perusahaan Perbankan. Persaingan yang terjadi di antara lembaga keuangan membuat karyawan memiliki banyak pilihan untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan gaji dan benefit yang lebih menarik dan lebih tinggi. Adapun hal yang menjadi faktor pegawai perbankan mengalami *turnover intention* yaitu *work-life balance* yang tinggi, ditambah dengan kurangnya dukungan dari lingkungan kerja yang positif, dapat memicu stres dan kelelahan pada karyawan. Jika pada saat yang sama, ada tawaran pekerjaan yang lebih menarik dari perusahaan lain, maka kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin besar.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh, Halim & Antolis (2021:16), faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* diantaranya adalah *work-life balance*, stres kerja dan *career development*. *work-life balance* adalah menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Wicaksana *et al.*, (2020) mengatakan *work-life balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan waktu, energi dan tekanan dalam domain lingkungan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta bermasyarakat yang mencakup hobi, studi, dan olahraga. Penelitian yang dilakukan Prayogi *et al.*, (2020:108) menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di enam Bank Syariah di Kota Medan. Sedangkan penelitian Nurdin (2020:112) menyatakan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu, stres kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya, Moh Muslim (2020:9). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan emosional, menurunnya motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*, *Frontiers in Public Health* (2025:178). Adapun penelitian tentang stres kerja terhadap *turnover* karyawan oleh Hidayati & Rizalti (2021:98) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja bernilai positif artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dihadapi karyawan dapat menyebabkan semakin tinggi pula keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).

Selain *work-life balance* dan stress kerja, *career development* juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. *Career development* merupakan sebuah proses yang dirancang secara formal untuk individu di berbagai tingkatan dalam perusahaan, berfokus pada pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan. Rukmini & Hendriani (2020:32) berpendapat bahwa *career development* adalah proses meningkatkan kemampuan kerja pribadi seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Selain itu, *career development* juga berperan sebagai penyeimbang ketika karyawan menghadapi tekanan kerja, karena prospek karir yang menjanjikan mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Perusahaan yang menciptakan jalur karir bagi karyawannya memungkinkan karyawan mencapai potensi tertinggi mereka dan berkontribusi pada pengembangan perusahaan lebih lanjut.

Dini & Purba (2020:118) mengatakan bahwa *career development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti jika program *career development* dijalankan dengan lebih baik maka kemungkinan *turnover intention* akan lebih rendah. Sedangkan penelitian dilakukan Riantini, dkk (2021:107) menunjukkan hasil bahwa *career development* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut karena karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir sehingga mereka ingin keluar dari perusahaan. Selain itu, penelitian dilakukan Rahmawati & Wahyuningsih (2021:124) bahwa *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu menunjukkan bahwa intensi *turnover* rendah jika *career development* seseorang lebih cepat, dan intensi *turnover* tinggi jika *career development* lebih lambat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti?
2. Apakah *stress kerja* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti?
3. Apakah *career development* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti?
4. Apakah *work-life balance*, *stress kerja*, dan *career development* secara simultan dapat berpengaruh terhadap *turnover* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti.
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *stress kerja* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti.
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti.
4. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh *work-life balance*, *stress kerja*, dan *career development* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti

Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis mengenai pengaruh *work-life balance*, *stress kerja*, dan *career development* terhadap *turnover* karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti, untuk dijadikan acuan sebagai informasi tambahan terkait dengan *work-life balance*, *stress kerja*, dan *career development* terhadap *turnover* karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dilakukan sebagai sumber referensi dan informasi bagi penelitian selanjutnya sehingga dapat memberikan kesempatan bagi para peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan dan memperluas penelitian ini.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo (2021:8) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menyatukan orang dalam organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi". Ini adalah bagian dari proses manajemen yang berkaitan dengan mengamankan yang terbaik dari orang-orang dengan menenangkan kerjasama dengan sepenuh hati mereka. Singkatnya, ini dapat didefinisikan sebagai seni pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisiensi.

Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien melalui integrasi orang dan organisasi, untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* MSDM melibatkan berbagai tahap, termasuk perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja, untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2023:6-7) Peranan adanya MSDM sendiri secara garis besar untuk mencapai tujuan perusahaan, yang melibatkan tenaga kerja manusia yang ada di dalamnya, yang bukan hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tujuan MSDM menurut Siagian (2023:7):

1. Tujuan Sosial, bertujuan agar organisasi atau perusahaan mampu untuk bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional, bertujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membuat sasaran formal.
3. Tujuan Fungsional, bertujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual, bertujuan untuk mencapai tujuan pribadi dengan menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam organisasi.

Work-Life Balance

Pengertian *Work-Life Balance*

Work-life balance (WLB) didefinisikan sebagai tingkat kepuasan individu terkait dengan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, dimana keseimbangan tersebut melibatkan penyesuaian waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas terkait pekerjaan dan aktivitas pribadi, seperti waktu bersama keluarga, relaksasi, dan hobi Kamara *et al* (2023:5). Dalam perkembangan terkini, definisi *work-life balance* telah direvitalisasi sebagai keseimbangan multidimensi yang mencakup alokasi waktu, keterlibatan emosional, dan nilai-nilai pribadi, terutama dalam konteks adaptasi pasca-pandemi COVID-19, Kalliath & Kalliath (2021:187).

Menurut Sinurat (2025:2), *Work-life balance* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Work-life balance* adalah keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Memiliki *Work-life balance* berarti mampu menyeimbangkan semua tanggung jawab secara bersamaan.

Indikator *Work-life Balance*

Menurut Qodrizana & Musadieg (2020:31) indikator dalam kondisi *Work-Life Balance*, adalah:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Merupakan sebuah metode yang digunakan supaya relaksasi waktu bekerja dan istirahat dapat seimbang. Ini berarti keseimbangan jam yang ada saat bekerja dengan jam yang didedikasikan untuk diri sendiri dan kegiatan lain di luar jam pekerjaan.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*) Memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan psikologis yang sehat baik di tempat kerja maupun di luarnya sehingga mereka dapat menikmati waktu istirahat dan terlibat dalam kegiatan sosial.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) Menetapkan pengukuran kepuasan pribadi dibandingkan keberhasilan seseorang untuk menyesuaikan kehidupan pribadi dengan kehidupan di pekerjaan.

Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2020:4), stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stress menjadi *nervous* dan merasa kekuwatiran kronis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryana *et al.*, (2025:9) stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover* karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan untuk keluar dari organisasi. Faktor pendorong terletak pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan perusahaan begitu tinggi. Sebagian karyawan berada dalam usia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat meningkatkan kinerja.

Indikator Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2020:79), terdapat beberapa indikator yang stress kerja yaitu:

1. Beban Kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sikap Pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressfull*, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.
3. Waktu Kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama.
5. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih.

6. Hubungan dalam Pekerjaan, Ini melibatkan dinamika hubungan antara pekerja di tempat kerja, termasuk konflik interpersonal atau kurangnya dukungan dari rekan kerja.

Career Development

Pengertian *Career Development*

Annisa, dkk (2023:6) menyatakan *career development* adalah proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. *Career development* dapat terjadi apabila terdapat peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya, A, dkk (2023:183). *Career development* merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi, Maulyan (2021:5).

Indikator *Career Development*

Menurut Sugianto dkk (2022:69), indikator *career development* pada penelitian ini, mengacu pada empat item indikator yang menjadi penentuan dasar dalam peningkatan karir yang lebih baik, antara lain :

1. Pelatihan, adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.
2. Pendidikan, yaitu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang).
3. Promosi Jabatan, ialah perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar
4. Mutasi Karyawan merupakan suatu proses dalam manajemen sumber daya manusia di mana seorang karyawan dipindahkan dari posisi, departemen, atau lokasi kerja awalnya ke posisi, departemen, atau lokasi yang berbeda dalam perusahaan yang sama.

Turnover Intention

Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan karyawan untuk keluar perusahaan. Sedangkan *turnover* adalah keluarnya karyawan dikarenakan keinginan sendiri Dewi (2021:7). Kasmir (2016:57), mengemukakan bahwa *turnover intention* ialah keluar masuknya karyawan di perusahaan dalam suatu periode/waktu tertentu, yang artinya adanya karyawan yang masuk melalui rekrutmen dan yang keluar dengan berbagai alasan yang menyebabkan perubahan pada jumlah karyawan.

Indikator *Turnover Intention*

Wulandari (2021:96) menyatakan terdapat beberapa indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* dalam penelitian ini, meliputi:

1. Niat untuk keluar, karyawan berpikir untuk keluar dari sebuah perusahaan dan adanya pemikiran bahwa tidak akan bertahan dengan pada perusahaan tempat bekerja.
2. Niat untuk mencari pekerjaan lain, sikap karyawan untuk mencari alternatif perusahaan lain, dan menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan lain.
3. Pikiran-pikiran untuk berhenti, sikap seorang karyawan yang menunjukkan indikasi keluar seperti meminimalisir usaha dalam bekerja, dan membatalkan pekerjaan penting.
Merasa tidak mempunyai masa depan di perusahaan, sikap karyawan cenderung lebih malas bekerja karena orientasi karyawan adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan di masa mendatang.

Jenis Penelitian

Darwin *et al.*, (2021:63) jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka untuk menjelaskan data penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan hipotesis awal dalam penelitian yang kemudian dibuktikan dengan prosedur yang terstruktur, Ferdinand (2020:57). Penelitian ini disusun untuk meneliti Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pada PT. NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan subyek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi menurut Sugiyono dalam Amin *et al.*, (2023:68) Mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian. Wilayah ini meliputi tentang objek atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya. Secara garis

besar, populasi adalah keseluruhan objek yang akan diteliti baik itu berupa manusia, tempat, maupun fenomena. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh dari karyawan PT. BPR NBP 1 Bank Daerah Kota Laguboti.

Sampel

Sampel adalah bagian kecil yang ada dalam populasi. Sugiyono dalam Amin *et al.*, (2023:60) mengatakan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya. sampel dapat diambil dari sebagian populasi dengan menggunakan cara cara tertentu, Amin *et al.*, (2023:69) . Secara sederhana sampel diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi. Teknik sampling pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang mengambil keseluruhan dari jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 33 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi variabel. Model regresi penelitian dapat dikatakan baik atau berdistribusi normal jika hasil pengujian menunjukkan data normal atau mendekati normal, (Ghozali, 2020:145).

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:157) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Tidak adanya korelasi antar variabel bebas adalah bentuk model regresi yang baik. Masalah multikolinearitas mengakibatkan kesalahan standar yang besar dalam model penelitian, sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2020:90) menjelaskan "Uji heteroskedastisitas yaitu dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain".

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi melibatkan satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari model ini adalah mengetahui bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), Ghozali (2021:73).

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Setelah melakukan pengujian koefisien secara simultan, langkah selanjutnya adalah menghitung masing-masing koefisien secara terpisah dengan menggunakan metode pengujian yang disebut uji-t Pardede & Manurung (2020:37).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengevaluasi hipotesis koefisien regresi secara bersamaan Pardede & Manurung (2020:35). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu mengukur sejauh mana kemampuan model dalam memperhitungkan variasi variabel dependen, yang mana nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu Ghozali (2020:97).

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50216105
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.170

	Negative	-.094
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS, 2026

Nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) diperoleh sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.641	3.293		2.909	.109		
	Work Life Balance	.276	.118	.105	2.332	.000	.934	1.071
	Stress Kerja	.138	.103	.148	2.989	.001	.157	6.384
	Career Development	.872	.114	.835	7.650	.000	.160	6.269

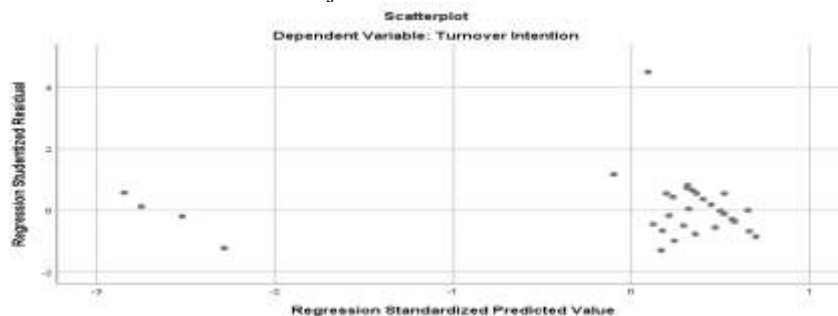
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS, 2026

Nilai *Tolerance* yang semuanya lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas yang bermasalah antar variabel independen. Dengan demikian, setiap variabel bebas dalam model regresi mampu memberikan kontribusi yang signifikan dan dapat diinterpretasikan secara andal terhadap *Turnover Intention*.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatter Plot*



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatter Plot* antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik juga tampak tidak teratur baik pada nilai prediksi rendah maupun tinggi, yang menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan. Meskipun terdapat beberapa titik yang menyimpang, keberadaannya tidak membentuk pola sistematis yang mengindikasikan perubahan varians. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik homoskedastisitas telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.641	3.293		2.909	.009	
	X1	.276	.118	.105	2.332	.000	
	X2	.138	.103	.148	2.989	.001	
	X3	.872	.114	.835	7.650	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 4,641 + 0,276X_1 + 0,138X_2 + 0,872X_3$$

dengan $Y = Turnover Intention$, $X_1 = Work Life Balance$, $X_2 = Stres Kerja$, dan $X_3 = Career Development$. Hasil pengujian menunjukkan:

1. Nilai konstanta sebesar 4,641 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Career Development* dianggap konstan atau bernilai nol, maka *Turnover Intention* memiliki nilai sebesar 4,641.
2. Koefisien regresi *Work Life Balance* sebesar 0,276 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work Life Balance* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,276 satuan.
3. Koefisien regresi *Stres Kerja* sebesar 0,138 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Stres Kerja* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,138 satuan.
4. Koefisien regresi *Career Development* sebesar 0,872 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Career Development* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,872 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Sebelum membahas hasil pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini melakukan uji parsial (uji-t). Uji-t bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individual memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel akan dibandingkan dengan t_{tabel} , dan tingkat signifikansi (*sig.*) diperhatikan untuk menentukan apakah pengaruh tersebut nyata secara statistik. Dengan uji-t, peneliti dapat mengidentifikasi variabel mana yang memiliki kontribusi signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi, sebelum dilakukan analisis pembahasan lebih lanjut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.641	3.293		1.909	.009
	X1	.276	.118	.105	2.332	.000
	X2	.138	.103	.148	1.989	.001
	X3	.872	.114	.835	7.650	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS, 2026

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, nilai *t-tabel* dengan tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel 33 adalah 2,04523. Hasil analisis regresi menunjukkan:

1. *Work Life Balance* (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,332 > t_{tabel} 2,04523$ dengan $sig. = 0,000 (< 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. *Stres Kerja* (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,989 > t_{tabel} 2,04523$ dengan $sig. = 0,001 (< 0,05)$, menunjukkan bahwa *Stres Kerja* juga berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. *Career Development* (X_3) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,650 > t_{tabel} 2,04523$ dengan $sig. = 0,000 (< 0,05)$, menandakan pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap *Turnover Intention*.

Uji Simultan (Uji-F)

Setelah melakukan pengujian koefisien secara simultan, langkah selanjutnya adalah menghitung masing-masing koefisien secara terpisah dengan menggunakan metode pengujian yang disebut uji-t menurut Pardede & Manurung (2020:37). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi suatu variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen maka dilakukan uji statistik. Ghozali (2020:98). Hubungan parsial antara variabel independen dan dependen dipastikan dengan menggunakan uji t. Berikut penjelasan kriteria uji t terhitung atau uji parsial:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3.5 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1237.671	3	412.557	165.691	.000 ^b
	Residual	72.208	29	2.490		
	Total	1309.879	32			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Career Development, Work Life Balance, Stress Kerja

Sumber: Output SPSS, 2026

Uji-F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan ($df_1 = 3, df_2 = 29$) adalah 2,93. Berdasarkan hasil analisis ANOVA, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 165,691 dengan $sig. = 0,000 (< 0,05)$.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($165,691 > 2,93$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Career Development* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat digunakan untuk memprediksi niat karyawan untuk keluar dari organisasi berdasarkan ketiga variabel tersebut.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.939	1.57795
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan tabel *Model Summary*, diperoleh nilai R sebesar 0,972, yang menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat antara variabel independen (*Work Life Balance*, *Stres Kerja*, dan *Career Development*) dengan variabel dependen (*Turnover Intention*). Nilai R Square sebesar 0,945 menunjukkan bahwa 94,5% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan secara simultan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 5,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,939 memperlihatkan bahwa model regresi ini tetap tinggi dan stabil meskipun memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel. *Std. Error of the Estimate* sebesar 1,578 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi model terhadap data aktual, yang relatif kecil. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dan mampu menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance*, *Stres Kerja*, *Career Development*, dan *Turnover Intention* secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*

Work Life Balance merupakan kondisi di mana karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi. Penelitian ini menemukan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mengganggu waktu pribadi, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja lain yang lebih fleksibel.

Fenomena ini sejalan dengan penelitian Susanto et al. (2022:107), yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan menurunkan *Turnover Intention* karyawan. Mekanisme psikologis dari pengaruh ini berkaitan dengan teori kesejahteraan kerja (*well-being theory*), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa kesejahteraan pribadinya dihargai akan memiliki motivasi dan komitmen lebih tinggi terhadap organisasi. Selain itu, ketidakseimbangan kerja-hidup juga dapat memicu stres kronis, gangguan tidur, dan penurunan kesehatan mental, yang selanjutnya berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas. Adapun penelitian dari Setia, dkk (2025:175) menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* hal ini dikarenakan semakin bagus maka angka akan terjadinya *turnover intention* rendah di Bank Sumut Pusat.

Dari perspektif manajerial, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keseimbangan kerja-hidup, seperti penerapan fleksibilitas jam kerja, *remote working*, program cuti yang memadai, fasilitas pendukung keluarga, serta program kesejahteraan (*employee wellness program*). Penerapan kebijakan ini tidak hanya menurunkan niat keluar karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas jangka panjang. Dengan demikian, *work-life balance* menjadi faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

Selain itu, penelitian lain oleh Greenhaus dan Allen (2011:90) juga menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan mengalami tingkat retensi yang lebih tinggi, produktivitas meningkat, dan budaya kerja yang positif terbentuk. Hal ini memperkuat temuan penelitian ini, yang

menegaskan bahwa *work-life balance* bukan hanya kebutuhan individu, tetapi juga strategi penting bagi keberlanjutan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention

Stres kerja merupakan tekanan yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki karyawan. Dalam Penelitian Widyaningrum, dkk (2023:92) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. BPR Gunungkidul. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi meningkatkan *turnover intention*. Stres dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, target yang tidak realistis, konflik antar rekan kerja, atau ketidakjelasan peran dan tanggung jawab. Kondisi ini menurunkan kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas karyawan, sehingga mereka lebih cenderung mempertimbangkan untuk pindah kerja.

Temuan ini konsisten dengan Pratama (2021:94), yang menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi positif dengan niat keluar karyawan. Secara psikologis, stres yang tinggi berdampak pada kesehatan mental dan fisik, meningkatkan risiko kelelahan, gangguan tidur, dan bahkan burnout. Dalam jangka panjang, stres yang tidak dikelola dapat menurunkan kinerja individu dan tim, memperburuk budaya organisasi, dan memicu *turnover* yang tinggi.

Manajemen organisasi perlu mengambil langkah-langkah preventif dan kuratif untuk mengurangi stres kerja, termasuk penyusunan beban kerja yang realistis, rotasi pekerjaan, konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, dan *employee assistance* program. Strategi ini tidak hanya menurunkan niat keluar karyawan, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja tim, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian Cooper dan Marshall (1976:173) menekankan bahwa pengelolaan stres kerja yang efektif berdampak pada retensi karyawan, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap organisasi, yang sejalan dengan temuan penelitian ini.

Pengaruh Career Development terhadap Turnover Intention

Pengembangan karier mencakup kesempatan peningkatan kompetensi, pelatihan, promosi, dan jalur karier yang jelas dalam organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Galuh, dkk (2020:12) diketahui bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PD. BPR BKK Boyolali. Penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya peluang pengembangan karier meningkatkan *turnover intention*. Karyawan yang merasa stagnan atau tidak mendapatkan penghargaan atas kontribusi dan kompetensinya cenderung mencari peluang kerja lain yang lebih menjanjikan.

Temuan ini mendukung penelitian Hartono (2020:47), yang menemukan bahwa keterbatasan kesempatan pengembangan karier menjadi faktor utama peningkatan niat keluar karyawan. Secara mekanisme, pengembangan karier memengaruhi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja; karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk maju secara profesional akan lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi.

Implikasi praktisnya, perusahaan perlu menyediakan program pengembangan karier yang sistematis, termasuk mentoring, pelatihan berkelanjutan, promosi berbasis kompetensi, dan evaluasi kinerja berkala. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan loyalitas, tetapi juga menurunkan risiko kehilangan karyawan berbakat. Penelitian oleh Allen *et al.* (2003:137) juga menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier yang jelas dan adil meningkatkan retensi karyawan dan menurunkan *turnover intention*, sejalan dengan hasil penelitian ini.

Pengaruh Simultan Work Life Balance, Stres Kerja, dan Career Development terhadap Turnover Intention

Secara simultan, ketiga variabel ini saling berinteraksi dan secara kolektif memengaruhi *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan organisasi bukan disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan kombinasi faktor personal, psikologis, dan organisasi. Putri *et al.* (2021:5) menekankan bahwa keseimbangan kerja-hidup, tingkat stres, dan kesempatan pengembangan karier secara bersamaan menentukan loyalitas, motivasi, dan niat karyawan untuk bertahan.

Secara praktis, organisasi perlu menerapkan pendekatan holistik. Kebijakan fleksibilitas kerja, pengelolaan stres, dan program pengembangan karier harus diterapkan secara terpadu untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memotivasi, dan berkelanjutan. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi *turnover intention*, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, integrasi ketiga faktor ini dapat memperkuat budaya organisasi yang positif, meningkatkan reputasi perusahaan, dan menjaga stabilitas sumber daya manusia jangka panjang.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan tidak bisa hanya fokus pada satu aspek untuk menurunkan *turnover intention*. Strategi yang efektif harus mencakup keseimbangan kerja-hidup, pengelolaan stres, dan pengembangan karier secara simultan. Pendekatan ini akan menciptakan karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan loyal, sehingga meningkatkan keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, stres kerja, dan *career development* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,945 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan *turnover intention*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan *work-life balance*, mengelola stres kerja, dan menyediakan program *career development* yang jelas dan terstruktur guna menekan *turnover intention*. Selain itu, pendekatan terpadu terhadap ketiga aspek tersebut perlu diterapkan untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain serta memperluas sampel dan metode penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

Referensi

1. Dewi, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pengantar. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Issue April). Insan Cendekia Mandiri.
2. Dini, P. (2020). the Effect of Compensation, Career Development and Work Expenses on Turnover Intention At Pt Sukses Kelola Persada. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 987–999.
3. Haryana, H., Saharuddin, S., & Haedar, H. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Karyawan pada PT Bank BRI Cabang Palopo. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 9(1), 20–28.
4. Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
5. Kamara, T., dkk. (2023). *Work-Life Balance in the Digital Era*. *International Journal of Management Science*, 10(1), 50–63.
6. Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok. PT Rajagrafindo Persada
7. Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Career Development*. New York: McGraw-Hill Education.
8. Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen* (JKBM), 6(2), 121–132.
9. Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
10. Rahmawati, S., & Wahyuningsih, D. (2021). Pengaruh Career Development terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 98–105.
11. Riantini, N., dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi pada PT BPR Nusamba Mengawi). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 99–110.
12. Rukmini, E. & Hendriani, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Studi Pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(1), 645–661.
13. Sinurat, A. (2025). *Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan Perbankan di Indonesia*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(1), 43–52. <https://journal.jis-institute.org/index.php/snfmi/article/view/2298/1605>
14. Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
15. Sugianto, D., dkk. (2022). *Indikator Career Development dalam Konteks SDM Perusahaan*. *Jurnal Pengembangan SDM*, 10(1), 11–20.
16. Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
17. Qodrizana, D. L., & Musadieg, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 11.
18. Wicaksana, S. A., Suryadi, S., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi WorkLife Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i2.8432>