

TESIS

“Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work life balance* terhadap *Turnover intention* dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Wanita di Bank Nagari Sumatera Barat (Kantor Pusat)”



Diajukan Oleh:

Indira Natasya Kusuma Putri

2120522073

Pembimbing 1

Dr. Yuliasri, S.E., MBA

Pembimbing II

**Prof. Donard Games, S.E., M.Bus
(Adv.), Ph.D**

PROGRAM STUDI S2 MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2024

The Influence of Career Development and Work Life Balance on Turnover Intention with Employee Retention as a Mediating Variable: A Study on Female Employees at Bank Nagari Sumatera Barat (Head Office)

¹Indira Natasya Kusuma Putri, ²Yulihhasri, ³Donard Games

Master of Management Study Program, Universitas Andalas, Padang, 25175

Universitas Andalas, Padang, 25175

E-mail: indira.natasya.kp@gmail.com

ABSTRACT

In the era of competitive business and Industry 5.0, human resource management (HRM) becomes crucial for achieving competitive advantage through the development, reinforcement, and transformation of organizational culture. This study explores the influence of career development and work-life balance on the turnover intention of female employees at Bank Nagari. Employees are considered the most important assets because their contributions affect the company's reputation and profitability. The involvement of female workers provides valuable skills, diversity, and inclusivity, yet their representation in leadership roles remains low. This research uses a quantitative method with primary data collected through questionnaires from 67 female employees at Bank Nagari headquarters. Data analysis was conducted using SmartPLS 3.0. The results show that career development does not significantly affect turnover intention, while work-life balance has a significantly negative influence on the intention to leave. Demographic factors such as age, marital status, length of service, and income level play a more dominant role in influencing employees' decisions to stay. Additionally, employee retention and job satisfaction act as mediators in the relationship between work-life balance and turnover intention, indicating that policies supporting work-life balance and effective career development programs can enhance retention and reduce turnover intention. Investing in career development programs and work-life balance is a crucial strategy for increasing employee satisfaction and loyalty.

Keywords: Career Development, Work Life Balance, Turnover Intention, Employee Retention, Banking.

Pengaruh Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention* dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi: Studi pada Karyawan Wanita di Bank Nagari Sumatera Barat (Kantor Pusat)

¹Indira Natasya Kusuma Putri, ²Yuliasri, ³Donard Games

Master of Management Study Program, Universitas Andalas, Padang, 25175

Universitas Andalas, Padang, 25175

E-mail: indira.natasya.kp@gmail.com

ABSTRAK

Di era bisnis yang kompetitif dan Industri 5.0, manajemen sumber daya manusia (HRM) menjadi krusial untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan, penguatan, dan transformasi budaya organisasi. Studi ini mengeksplorasi pengaruh pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup terhadap niat berpindah kerja karyawan wanita di Bank Nagari. Karyawan dianggap sebagai aset terpenting karena kontribusi mereka mempengaruhi reputasi dan profitabilitas perusahaan. Keterlibatan pekerja wanita menyediakan keterampilan berharga, keragaman, dan inklusivitas, namun keterwakilan mereka dalam peran kepemimpinan tetap rendah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 67 karyawan wanita di kantor pusat Bank Nagari. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak secara signifikan mempengaruhi niat berpindah kerja, sementara keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor demografis seperti usia, status perkawinan, lama bekerja, dan tingkat pendapatan memainkan peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap tinggal. Selain itu, retensi karyawan dan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan niat berpindah kerja, yang menunjukkan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dan program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan retensi dan mengurangi niat berpindah kerja. Berinvestasi dalam program pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup adalah strategi krusial untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Work Life Balance, Turnover Intention, Retensi Karyawan, Perbankan