



Komitmen afektif sebagai moderator antara keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover* karyawan perusahaan sektor pembiayaan PT. XYZ

Anisa Hasna Tsabitah ^{a,1*}, Puti Archianti Widiastih ^{b,2}

^{a,b} Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Prof DR Hamka, Jakarta, Indonesia

¹ anisahasna25@gmail.com; ² puti@uhamka.ac.id

* Penulis Korespondensi

Dikirim: 15-01-2024

Direvisi: 01-02-2024

Diterima: 14-05-2024

KATAKUNCI

intensitas *turnover*;
karyawan;
keseimbangan kehidupan-
kerja;
komitmen afektif

KEYWORDS

affective commitment;
employee;
turnover intentions;
work-life balance

ABSTRAK

Fenomena *turnover* karyawan merupakan masalah yang masih sering dihadapi perusahaan, hal ini dapat mempengaruhi kelancaran dan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komitmen afektif sebagai moderator antara hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dan intensitas *turnover* karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *incidental sampling*. Responden berjumlah 165 orang karyawan perusahaan sektor pembiayaan di PT. XYZ. Pengambilan data menggunakan *affective commitment scale*, skala *work-family balance*, dan *Turnover Intention Scale (TIS)*. Data dianalisis menggunakan uji *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil uji analisis MRA variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensitas *turnover* yang dimoderatori komitmen afektif menunjukkan perolehan sebesar $\beta=1,696$, $p=0,025$ ($p<0,05$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen afektif dapat menjadi variabel moderator yang menguatkan hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensitas *turnover*.

Affective commitment as a moderator in the relationship between work-life balance and employee turnover intentions PT. XYZ. The phenomenon of employee turnover is a problem that companies often face, this of course affects the smoothness and sustainability of the company. This research aims to determine the role of affective commitment as a moderator between the relationship between work-life balance and the intensity of PT. XYZ employee turnover. This research uses a quantitative approach with a correlation method. The sampling technique uses incidental sampling. Respondents totaled 165 employees of finance sector companies at PT. XYZ. Data were collected using the affective commitment scale, work-family balance scale, and Turnover Intention Scale (TIS). Data were analyzed using the Moderated Regression Analysis (MRA) test. The results of the MRA analysis test of the work-life balance variable on turnover intensity which was moderated by affective commitment showed a gain of $\beta=1,696$, $p=0.025$ ($p<0.05$). This research concludes that affective commitment can be a moderator variable that strengthens the relationship between work-life balance and turnover intensity.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Pendahuluan

Keputusan untuk melakukan *turnover* muncul salah satunya karena rangsangan dari pemikiran untuk berhenti bekerja, yang mengarah pada keinginan mencari pekerjaan baru, dan keinginan untuk berhenti dari pekerjaan saat ini. Ketiga parameter ini disebut sebagai intensi *turnover*. Intensi *turnover* adalah dorongan dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dengan tujuan mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan (Mobley *et al.*, 1978). Tingginya intensi *turnover* memberikan dampak signifikan terhadap produktifitas perusahaan yang semakin menurun (Widyawati & Himawan, 2022). Ketika terjadi *turnover*, perusahaan mengalami kehilangan sejumlah tenaga kerja yang berpengalaman, dan harus digantikan dengan karyawan baru. Proses melakukan penggantian karyawan tersebut melibatkan biaya mulai dari tahap perekrutan hingga karyawan siap untuk bekerja. Karyawan yang tersisa di perusahaan pun akan terpengaruh dalam motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan lain yang sebelumnya tidak terpikir untuk *turnover* mungkin akan mulai mencari lowongan pekerjaan baru, yang pada akhirnya dapat menyebabkan *turnover* lebih lanjut.

Salah satu sektor perusahaan yang mengalami dampak intensi *turnover* adalah perusahaan pada sektor pembiayaan. Berdasarkan survei permintaan dan penawaran pembiayaan perbankan yang dilakukan oleh Bank Indonesia, penyaluran kredit perbankan di Indonesia terindikasi meningkat (Bank Indonesia, 2023). Selain itu, data statistik dari *website* OJK menunjukkan peningkatan yang cukup tinggi di Bulan Desember 2023 sebesar 7.186.935 (Miliar) jika dibandingkan sebelumnya pada Desember 2023 sebesar 6.497.620 (Miliar) (Otoritas Jasa Keuangan, 2024). Tingginya tingkat permintaan kredit juga menambah beban pekerjaan yang akan dilakukan karyawan menjadi lebih banyak. Dengan demikian, intensi karyawan untuk mengalami *turnover* pada perusahaan ini juga akan menjadi lebih tinggi.

Beberapa penelitian terbaru tentang intensi *turnover* di Indonesia masih terus dilakukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* masih menjadi masalah yang terus terjadi pada karyawan di perusahaan. Penelitian tentang meningkatnya intensi *turnover* diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Pane & Oktariani, 2023). Penelitian lain mengenai intensi *turnover* juga menunjukkan terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap intensi *turnover*, diantaranya *work engagement* (Putera, 2023), dan budaya organisasi (Khairunnisa & Nurdiansyah, 2023).

Para peneliti menungkapkan bahwa rasa puas memiliki keseimbangan di kehidupan dan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*, namun untuk mencapai keseimbangan kehidupan-kerja sendiri bukanlah hal yang mudah (Mobley, 1986). Saat karyawan tidak mendapatkan keseimbangan kehidupan-kerja maka karyawan akan merasakan ketidakpuasan dalam pekerjaannya sehingga mendorong pada pemikiran untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian yang membahas keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover* telah menunjukkan bahwa adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Beberapa penelitian yang membahas tentang keseimbangan kehidupan-kerja yang berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan diantaranya Lestari dan Margaretha (2021), Fauzi *et al.* (2023), serta Putro *et al.* (2023). Keseimbangan kehidupan-kerja adalah kondisi di mana seseorang mencapai keseimbangan yang setara antara tanggung jawab di kehidupan pribadi, seperti dalam keluarga, dan tanggung jawab dalam konteks pekerjaan, serta merasa puas dengan situasi tersebut (Greenhaus *et al.*, 2003). Diungkapkan pula bahwa keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dapat dibagi menjadi tiga elemen, yakni keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

Selain keseimbangan kehidupan-kerja, komitmen afektif juga kerap dikaitkan dengan intensi *turnover*. Komitmen afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional yang dirasakan oleh karyawan, identifikasi, dan keterlibatan di tempat karyawan bekerja (Allen & Meyer, 1990). Komitmen afektif

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intensi *turnover*, apabila seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang tinggi maka intensi *turnover* yang dimiliki akan rendah (Yukongdi & Pooja, 2020). Komitmen afektif memiliki hubungan signifikan dengan keseimbangan kehidupan-kerja (Zaid, 2023). Hal ini dikarenakan, hubungan yang kuat antar karyawan dapat membuat karyawan merasa kehidupan kerjanya lebih seimbang. Kedua penelitian ini membuktikan bahwa terdapat interaksi antar komitmen afektif dengan intensi *turnover* dan keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dibahas sebelumnya, penelitian ini mengangkat variabel komitmen afektif sebagai variabel moderasi. Hal tersebut dikarenakan komitmen afektif merupakan esensi inti dari komitmen organisasi (Mercurio, 2015). Komitmen afektif merupakan variabel yang erat kaitannya dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover*. Selain itu, komitmen afektif telah berhasil menjadi variabel moderasi di berbagai penelitian.

Penelitian mengenai komitmen afektif sebagai moderator dalam hubungan antara ketidak-sopanan di tempat kerja dengan *burnout*, menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat menjadi variabel moderasi dengan memperkuat hubungan kedua variabel tersebut (Liu *et al.*, 2019). Hasil penelitian lain ditemukan bahwa komitmen afektif karyawan memoderasi hubungan antara penggunaan HRIS (*Human Resource information system*) dan kemampuan inovasi individu (Ben Moussa & El Arbi, 2020). Semakin karyawan memiliki komitmen afektif dengan organisasi, maka semakin positif dan signifikan dampak HRIS terhadap perilaku inovasi individu staf HR. Penelitian terkait menemukan bahwa komitmen afektif berhasil menjadi variabel moderasi dengan memperlemah hubungan masa kerja terhadap kinerja karyawan, dan memperkuat hubungan antara *perceived external prestige* terhadap kinerja karyawan (Mujianto & Indarto, 2021).

Penelitian mengenai keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover* yang dimoderatori oleh komitmen afektif masih belum banyak dilakukan. Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk menguji apakah komitmen afektif dapat memoderasi hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* karyawan di PT. XYZ. Penelitian ini berkontribusi dalam membahas komitmen afektif sebagai moderator dikaitkan dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover* yang jarang dilakukan sehingga dapat dijadikan sumber referensi, sumber pemikiran, maupun landasan penelitian yang nantinya dapat memunculkan ilmu pengetahuan yang lebih berkembang dan terbaru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Penelitian ini ingin memahami kemungkinan hubungan antara dua atau lebih variabel, dengan fokus pada pengukuran kekuatan dan arah hubungan menggunakan koefisien korelasi (Abdullah, 2015). Pada proses ini, peneliti menganalisis data untuk menentukan sejauh mana variabel-variabel tersebut berkorelasi satu sama lain.

Kriteria responden yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu karyawan *corporate head office* di PT. XYZ. Pengambilan data dilakukan menggunakan teknik *incidental sampling* yaitu populasi sesuai kriteria peneliti yang mudah ditemui dan bersedia menjadi responden, tidak dipandu oleh karakteristik spesifik seperti jenis kelamin ataupun ras (Etikan & Bala, 2017).

Penelitian ini menggunakan tiga skala. Skala pertama adalah skala variabel komitmen afektif (*Affective Commitment Scale*) memiliki delapan butir item. Skala ini menggunakan skala *likert* dengan lima pilihan yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju (Allen & Meyer, 1990). Skala kedua adalah skala variabel keseimbangan kehidupan-kerja menggunakan *work-family balance scale* yang dikembangkan oleh Greenhaus dan diadaptasi oleh Hasanah sebanyak 19 aitem mencakup tiga aspek yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Terdiri dari 11 item *favorable* dan delapan aitem *unfavorable*. Skala ini menggunakan skala *likert* lima pilihan yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju,

sangat tidak setuju (Hasanah, 2022). Ketiga, skala intensi *turnover* menggunakan *turnover intention scale* dari Mobley (1986) yang diadaptasi oleh Abid dan Butt (2017) sebanyak tiga aitem *unfavorable*, yang mencakup tiga aspek yakni pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan (*thinking of quitting*), keinginan untuk mencari peluang pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*), dan keinginan untuk mengundurkan diri (*intention to quit*) (Abid & Butt, 2017). Skala ini menggunakan skala *likert* lima pilihan yaitu: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Alat Ukur

Variabel	Kode	Pearson's <i>r</i> Value
Keseimbangan Kehidupan-kerja (k)	K1	0,572
	K2	0,441
	K3	0,662
	K4	0,688
	K5	0,704
	K6	0,538
	K7	0,589
	K8	0,480
	K9	0,498
	K10	0,492
	K11	0,551
	K12	0,393
	K13	0,522
	K14	0,579
	K15	0,534
	K16	0,697
	K17	0,723
	K18	0,652
	K19	0,554
Komitmen Afektif (AC)	AC1	0,280
	AC2	0,404
	AC3	0,583
	AC4	0,356
	AC5	0,496
	AC6	0,788
	AC7	0,773
	AC8	0,693
Intensi <i>Turnover</i> (IT)	IT1	0,800
	IT2	0,911
	IT3	0,934

Hasil pengujian validitas alat ukur 30 aitem pada 35 karyawan PT. XYZ pada Tabel 1. mendapatkan hasil *Pearson Product Moment* > 0,3 untuk 29 aitem, dan *Pearson Product Moment* <0,3 pada 1 aitem di *Affective Commitment Scale*. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dinyatakan 29 aitem valid dan 1 aitem gugur.

Hasil uji reabilitas pada Tabel 2 menunjukkan reabilitas yang moderat hingga tinggi. Menurut Taherdoost (2016), disarankan agar tingkat keandalan pengukuran setara atau melebihi nilai 0,6.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas Alat Ukur

Variabel	Cronbach Alpha
Keseimbangan Kehidupan-kerja (K)	0,882
Komitmen Afektif (AC)	0,676
Intensi <i>Turnover</i> (IT)	0,859

Analisis data pada penelitian ini dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan teknik uji MRA (*Moderated Regression Analysis*) dengan bantuan SPSS 23.0. Tujuannya untuk mengetahui peran komitmen afektif pada hubungan keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* dan seberapa peran moderasi yang diberikan.

Hasil

Penelitian ini melibatkan partisipan sebanyak 165 responden. Berdasarkan dari data demografi pada Tabel 3, partisipan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang dan laki-laki sebanyak 86 orang. Adapun rentang usia terbanyak pada penelitian ini yaitu pada usia 20-30 tahun, serta didominasi oleh karyawan yang bekerja dalam rentang 1-5 tahun.

Tabel 3. Gambaran Partisipan Penelitian

Variabel	Kategori	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	86	52
	Perempuan	79	48
Usia	20 – 30 tahun	95	57,5
	31 – 40 tahun	61	37
	41 – 50 tahun	8	5
	>50 tahun	1	0,5
Lama masa bekerja	<1 tahun	28	17
	1 – 5 tahun	97	58,8
	6 – 10 tahun	33	20
	>10 tahun	7	4,2
Pendidikan terakhir	SMA/Sederajat	22	13,5
	D1/D2/D3	10	6
	S1/D4	119	72
	S2	14	8,5

Sebelum melakukan uji analisis hipotesis, peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui hasil uji normalitas memiliki signifikansi sebesar 0.200 ($>0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Uji linearitas menggunakan metode *Test for Linearity* memperoleh nilai sebesar 0,858 ($>0,05$). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel Keseimbangan kehidupan-kerja dan variabel Intensi *Turnover* adalah linear. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan uji parametrik menggunakan uji MRA (*Moderated Regression Analysis*).

Hasil uji analisis MRA variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap intensi *turnover* yang sudah ditambahkan variabel komitmen afektif menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif dapat menjadi variabel moderasi dalam penelitian ini. Hasil olah data menunjukkan koefisien nilai β adalah sebesar 1,696 dan taraf signifikansi perolehan adalah sebesar 0,025 ($p<0,05$), dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Koefisien Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Variabel	β	p
Model 1		
<i>Constant</i>	-	0,000
Keseimbangan kehidupan-kerja	-0,418	0,000
Model 2		
<i>Constant</i>	-	0,000
Keseimbangan kehidupan-kerja	-1,079	0,004
Komitmen Afektif (AC)	-1,580	0,003
Keseimbangan kehidupan-kerja*AC	1,696	0,025

Hasil analisis data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hubungan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi *turnover* meningkat dari 17,5% menjadi 32,4% setelah variabel komitmen efektif dilibatkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat memperkuat hubungan keseimbangan kehidupan-kerja terhadap intensi *turnover* karyawan.

Tabel 5. Hasil *R Square* Uji *MRA* (*Moderated Regression Analysis*)

Variabel	<i>R Square</i>
Model 1	
Constant	
Keseimbangan kehidupan-kerja	0,175
Model 2	
Constant	
Keseimbangan kehidupan-kerja	0,324
Komitmen Afektif (AC)	
Keseimbangan kehidupan-kerja*AC	

Pembahasan

Setelah dilakukan semua uji analisis, penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif dapat menjadi variabel moderasi untuk memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan PT. XYZ. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan-kerja yang baik akan lebih bertahan pada pekerjaannya. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zaid (2023), yang menemukan bahwa komitmen afektif berhubungan kuat dengan keseimbangan kehidupan-kerja karyawan untuk menciptakan kenyamanan antar sesama karyawan. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa komitmen afektif juga mempengaruhi intensi *turnover*, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan memiliki keinginan untuk bertahan pada pekerjaannya serta mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Elisabeth *et al.*, 2021).

Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen afektif yang tinggi dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan yang akan berdampak pada turunnya intensi *turnover* pada karyawan. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut tidak tercapai, karyawan akan mulai mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini dan mencari alternatif pekerjaan yang memungkinkan mereka mencapai keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan pribadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan apabila karyawan dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung tetap bertahan di dalam perusahaannya dan fokus dalam menangani setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Fayyazi & Aslani, 2015). Pada penelitian selanjutnya dijelaskan karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam mengadopsi nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan mereka (Han *et al.*, 2012). Karyawan juga cenderung mengutamakan pencapaian tujuan perusahaan, yang berarti karyawan akan berupaya mempertahankan kedudukan mereka di dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang menunjukkan komitmen afektif terhadap perusahaannya cenderung membina hubungan yang positif dan baik dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Majid & Mahdani, 2019). Pada konteks ini, partisipasi karyawan dapat menjadi kontribusi berharga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu tujuan individu maupun tujuan perusahaan secara keseluruhan. Pada komitmen afektif terdapat beberapa faktor psikologis, seperti keterikatan, kepercayaan, dan pemberdayaan, yang dapat menciptakan hubungan positif antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja (Poorkyani *et al.*, 2015). Apabila karyawan memiliki komitmen afektif yang rendah maka karyawan akan memiliki

keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Manggasa & Tanuwijaya, 2023).

Berdasarkan tinjauan literatur dan hasil uji penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komitmen efektif memainkan peran penting dalam mendorong keseimbangan kehidupan-kerja dan menghambat intensi *turnover* di suatu perusahaan. Oleh karena itu, jika seorang karyawan tidak merasakan adanya ikatan emosional yang kuat antara dirinya dan perusahaan tempat bekerja, hal ini mengasumsikan bahwa tidak ada keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Konsekuensinya, hal ini dapat memicu penarikan diri karyawan dan meningkatkan intensi *turnover*.

Keterbatasan dalam penelitian ini, dilakukan di sektor perusahaan pembiayaan, sehingga mungkin akan berbeda hasilnya jika dilakukan pada perusahaan dengan sektor yang berbeda. Adapun penelitian berikutnya dapat dilakukan pada perusahaan di sektor retail ataupun jasa dikarenakan kedua perusahaan tersebut termasuk perusahaan yang banyak mengalami *turnover* (Lewis, 2022).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif mampu memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan intensi *turnover*. Artinya, komitmen afektif memiliki peran penting untuk memperkuat hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dengan intensi *turnover*. Semakin kuat komitmen afektif pada karyawan maka keseimbangan kehidupan-kerjanya akan semakin tinggi sehingga intensi *turnover* pada perusahaan akan semakin rendah. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang tidak memiliki ikatan emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, akan menimbulkan pandangan bahwa tidak terdapat keseimbangan kehidupan-kerja di pekerjaannya. Hal ini dapat memicu adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan sehingga berakibat pada peningkatan intensi *turnover* karyawan di perusahaan. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan dan membantu para karyawan untuk memiliki keterikatan emosional yang baik dan kuat dengan perusahaan. Hal tersebut dapat didukung dengan adanya keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat mengurangi intensi *turnover* karyawan dan mendukung perusahaan agar tidak perlu melakukan perekrutan karyawan baru.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. R. (2015). *Metode penelitian kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Abid, G., & Butt, T. (2017). Expressed turnover intention: Alternate method for knowing turnover intention and eradicating common method bias. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 78, 18–26. <https://ssrn.com/abstract=030763>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–8. <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Bank Indonesia. (2023). *Survei penawaran dan permintaan pembayaran perbankan Agustus 2023*. <https://www.bi.go.id/id/covid19/Documents/Laporan-Survei-Pembiayaan-Perbankan-Agustus-2023.pdf>
- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2020). The impact of human resources information systems on individual innovation capability in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 26(1), 18–25. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.12.001>
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215–217. <https://doi.org/10.15406/bbij.2017.05.00149>
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh work life balance dan stress kerja

- terhadap turnover intention karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16–32. <https://doi.org/10.56910/jvm.v9i1.248>
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The impact of work-life balance on employees' job satisfaction and turnover intention: The moderating role of continuance commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://www.learntechlib.org/p/176575/>.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2012). Komitmen afektif dalam organisasi yang dipengaruhi perceived organizational support dan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2), 109–117. <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Hasanah, M. (2022). Pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru (*Doctoral Dissertation*). Universitas Islam Riau.
- Khairunnisa, L., & Nurdiansyah, H. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap intensi turnover pada karyawan Rumah Sakit USU. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(2), 4591–4599. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i2.9926>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Lewis, G., & Sorongon, J. (2022 Agustus 11). Industri dengan tingkat perputaran tertinggi (dan terendah). *Linkedin Talent Blog*. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/industries-with-the-highest-turnover-rates>
- Liu, W., Zhou, Z. E., & Che, X. X. (2019). Effect of workplace incivility on OCB through burnout: The moderating role of affective commitment. *Journal of Business and Psychology*, 34, 657–669. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9591-4>
- Majid, S. A., & Mahdani. (2019). Pengaruh makna kerja terhadap komitmen afektif dengan variabel pemediasi keterikatan kerja pada karyawan Bank Mandiri Area Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(2), 273–286. <https://doi.org/10.24815/jimen.v4i2.10988>
- Manggasa, R., & Tanuwijaya, J. (2023). The effect of training, leadership styles, affective commitment, and job satisfaction on turnover intention. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(1), 24–39. <https://doi.org/10.31538/ijse.v6i1.2276>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Mobley, W., Horner, S., & Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya*. Alih Bahasa. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mujianto, G. E., & Indarto, I. (2021). Moderasi komitmen afektif, terhadap hubungan masa kerja dan perceived external prestige dengan kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 52–63. <https://doi.org/10.26623/jreb.v14i1.3568>
- Otoritas Jasa Keuangan. (2024). *Statistik perbankan Indonesia-Desember 2023*. <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Pages/Statistik-Perbankan-Indonesia---Desember-2023.aspx>
- Pane, M. A., & Oktariani, O. (2023). Dampak beban kerja terhadap intensi turnover pada

- karyawan. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 3(1), 60-69. <https://doi.org/10.55606/jrik.v3i1.1230>
- Poorkyani, M., Abayi, N. H., & Zareie, F. (2015). An investigation on the relationship between psychological empowerment and organizational commitment (A case study of the employees of public organizations in Kerman). *International Journal of Scientific Management and Development*, 3(1), 757-766. https://www.academia.edu/10200532/An_Investigation_on_the_Relationship_between_Psychological_Empowerment_and_Organizational_Commitment_A_Case_Study_of_the_Employees_of_Public_Organizations_in_Kerman
- Putera, W. P. J. (2023). Faktor-faktor engagement dan pengaruhnya terhadap intensi turnover karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 1 (2), 24-33. <https://doi.org/10.59923/assets.v1i2.30>
- Putro, T. A. D., Agnesia, T. I., & Qomariyah, O. (2023). Women's career challenges: Work-family balance and turnover intentions in working women. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1), 87-91. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.9333>
- Widyawati, N., & Himawan, A. F. I. (2022). Dampak turnover tinggi terhadap kinerja karyawan dan produktivitas PT. XYZ Cabang Rembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 653-662. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2538>
- Yukongdi, V., & Pooja, S. (2020). The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese Bank employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88-98. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Zaid, A. (2023). Work-life balance and affective commitment: The moderating role of collectivism. *STEPS in Business Excellence*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.61706/sbexc12001>