

ABSTRAK

Latar Belakang Spesifik: Dalam konteks komitmen karyawan, Karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih cenderung untuk bekerja lebih keras, loyal terhadap perusahaan, dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, jika ketiga faktor sebelumnya (insentif, pengembangan karier, dan kepuasan kerja) tidak dipenuhi dengan baik, komitmen karyawan bisa menurun, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover (perputaran karyawan). Karyawan dengan komitmen rendah mungkin menunjukkan kinerja yang kurang optimal dan mudah berpindah pekerjaan, yang mempengaruhi stabilitas organisasi. Ketidakpuasan terhadap insentif, pengembangan karier, atau kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan komitmen karyawan dan menyebabkan mereka lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Tujuan: Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana insentif, pengembangan karier, dan kepuasan kerja memengaruhi tingkat komitmen karyawan, khususnya di PT BNI Finance Regional Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sampel pada penelitian berjumlah 140 responden. Hasil: Memanfaatkan SPSS untuk analisis data, penelitian ini menemukan bahwa insentif berpengaruh terhadap komitmen karyawan PT. BNI Finance Regional Jawa Timur, dan variabel pengembangan karir, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan PT. BNI Finance Regional Jawa Timur. Kebaruan: Perspektif dan analisis ini mempengaruhi kesenjangan dalam penelitian yang ada dan menawarkan kontribusi praktis kepada pemerintah daerah untuk peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan

Kata Kunci : Insentif, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

Specific Background: In the context of employee commitment, employees with high commitment are more likely to work harder, be loyal to the company, and have a desire to stay in the long term. Conversely, if the three previous factors (incentives, career development, and job satisfaction) are not adequately met, employee commitment may decline, leading to high turnover rates. Employees with low commitment may exhibit suboptimal performance and are more likely to change jobs, which affects organizational stability. Dissatisfaction with incentives, career development, or poor working conditions can decrease employee commitment and make them more inclined to leave the company. **Objective:** This research provides deeper insights into how incentives, career development, and job satisfaction influence employee commitment levels, particularly at PT BNI Finance Regional Jawa Timur. This study utilizes quantitative data. The sample consists of 140 respondents. **Results:** Utilizing SPSS for data analysis, this study found that incentives have a significantly affect employee commitment at PT BNI Finance Regional Jawa Timur, while the variables of career development and job satisfaction have a positive and significant impact on employee commitment at PT BNI Finance Regional Jawa Timur. **Novelty:** This perspective and analysis address gaps in existing research and offer practical contributions to local governments for enhancing employee commitment to the company.

Keywords: Incentives, Career Development, Job Satisfaction, Employee Commitment.