

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

**Anisa Adilla<sup>1</sup>, Sari Sakarina<sup>2</sup>, Dian Yulistarini<sup>3</sup>, Mariyam Zanariah<sup>4</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

*Corre sponding email:* [anisaadilla038@gmail.com](mailto:anisaadilla038@gmail.com)

**ABSTRACT:**

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

**ABSTRAK**

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 61 orang. 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

---

Korespondensi:

**Anisa Adilla**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

E-mail: [anisaadilla038@gmail.com](mailto:anisaadilla038@gmail.com)

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 karier 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 karier 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 karier yang jelas dan berkelanjutan guna menekan tingkat turnover intention karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pengembangan Karier, Turnover Intention.

## A. PENDAHULUAN

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. 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.

Selain komitmen organisasi *work-life balance* juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention*. *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).

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

| 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 diatas 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 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”.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Ekananditya & Ahsani Riska (2024), komitmen Organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Sementara itu, Badrianto & Astuti (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, yang ditandai dengan performa kerja yang tinggi serta rendahnya tingkat absensi dan turnover karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi merupakan sikap keterikatan karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kepercayaan terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk berkontribusi secara maksimal, serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Marulitua Bismar Makdika dkk (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristik personal atau pribadi, berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, masa kerja, usia, pendidikan, dan jenis kelamin anggotanya.
2. Karakteristik pekerjaan atau peranan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi.
3. Karakteristik struktural, berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan kerja
4. Sifat dan pengalaman kerja, merupakan keterandalan organisasi, perasaan dipentingkan oleh organisasi, realisasi harapan anggota di organisasi, persepsi terhadap rekan kerja, dan persepsi terhadap perilaku atasan.

### Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator komitmen organisasi menurut (Robbins. P Stephen dan Judge. A Timothy, 2019) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) : Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi sehingga seorang karyawan akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan.

Indikator:

- (1) Tingkat keinginan hasrat untuk bertahan
- (2) bangga menjadi bagian perusahaan.
2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*): Sebagai keinginan untuk tetap menjadi

anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkan organisasi didasari kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Indikator:

- (1) Sulit meninggalkan perusahaan meski karyawan sangat ingin melakukannya
  - (2) serta karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja diperusahaan ini dan sedikit pilihan jika meninggalkan perusahaan.
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*): Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban yang menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Indikator:

- (1) Loyalitas terhadap perusahaan
- (2) Rasa kewajiban untuk tetap bekerja.

### **Pengertian *Work-Life Balance***

Pendapat Melvani dkk (2024), *work-life balance* berkaitan dengan keinginan pekerja untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dimana tuntutan pekerjaan yang tinggi seringkali mengurangi waktu bersama keluarga. (Zanariah, Sucaga dan Amri, 2018), menyatakan *work-life balance* adalah pemanfaatan jam kerja secara efektif dan meminimalisir jam lembur, dengan tetap memperhatikan tanggung jawab dan penyelesaian tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa *work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan secara proposional antara pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi mereka, baik dari segi waktu, energi, dan keterlibatan. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan produktivitas kerja, kepuasan kerja, serta mengurangi konflik peran yang dapat memicu turnover intention karyawan.

### **Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi *Work-Life Balance***

Beberapa faktor-faktor yang dikemukakan oleh (Suhartini, 2021) bagi individu yang ingin mengukur *work-life balance*, yaitu:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*) Merupakan salah satu aspek yang membentuk suatu keseimbangan atau kesetaraan antara waktu yang diberikan untuk bekerja atau karir dengan waktu yang diberikan pada diri sendiri dan keluarga.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Inovelment Balance*) Membentuk pada psikologis individu dalam menyeimbangkan antara diri sendiri, keluarga, karir dan komitmennya terhadap kepuasan yang dipilih terhadap *work-life balance*.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*) Membentuk tingkat kepuasan individu dalam keseimbangannya terhadap diri sendiri, keluarga, dan karir.

### **Dimensi & Indikator *Work-Life Balance***

Dimensi & Indikator *Work-Life Balance* menurut (Nawarcono dkk., 2021)

1. *Work Interference With Personal Life* (WIPL) Dimensi ini mengacu sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan individu secara pribadi.

Indikator:

- (1) Pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga
- (2) Kelelahan kerja mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan.
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi mengganggu urusan pekerjaan.

Indikator:

- (1) Masalah keluarga mengganggu konsentrasi kerja
- (2) Tanggung jawab pribadi menghambat penyelesaian pekerjaan.
3. *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW) Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh kehidupan pribadi dapat meningkatkan kualitas kinerja individu di tempat kerja.

Indikator:

- (1) Waktu istirahat yang cukup meningkatkan produktivitas
- (2) Dukungan keluarga meningkatkan semangat kerja.
4. *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL) Dimensi ini mengacu pada seberapa jauh urusan pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu

Indikator:

- (1) Pendapatan dari pekerjaan meningkatkan kesejahteraan hidup
- (2) Pengalaman kerja membantu kehidupan pribadi

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Slanika & Supiyadi (2025), pengembangan karir merupakan upaya peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karir melalui peningkatan keterampilan serta kesempatan memperoleh posisi yang lebih tinggi. (Septianti dan Putri, 2023), menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan hal yang perlu dikembangkan dalam diri karyawan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam berkerja. Tujuan utama dari pengembangan karir adalah menciptakan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan dan memberikan peluang pertumbuhan pribadi bagi pegawai

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa pengembangan karir merupakan proses yang direncanakan secara sistematis oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan guna mencapai jenjang karir yang lebih baik. Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas karyawan, serta menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

### **Tujuan Pengembangan Karir**

Tujuan pengembangan karir menurut (Tarman, Rusydi dan Nurbaya Siti, 2025), mencakup beberapa hal, antara lain: (1) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian, (2) Meningkatkan analisis keseluruhan pegawai, (3) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, mengurangi keusangan potensi dan manajerial, (4) Membantu karyawan menyadari kemampuan dan talenta mereka, (5) Membuktikan tanggung jawab sosial, (6) Membantu mencapai tujuan individu dan perusahaan, (7) Memperkuat hubungan antara karyawan.

### **Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karir**

Menurut (Abubakar. H Ahmad, Wibowo dan Sari, 2020) Dimensi dan indikator yang mempengaruhi pengembangan karir atau pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Sikap Atasan: Seorang karyawan yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan kerja, maka karyawan yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.

Indikator:

- (1) Hubungan atasan terhadap karyawan yang bekerja: Menggambarkan bagaimana atasan menjalin komunikasi, kerja sama, dan interaksi yang baik dengan karyawan selama bekerja.
  - (2) Perhatian atasan terhadap karyawan: Menggambarkan kepedulian atasan terhadap kebutuhan, kesulitan, dan kesejahteraan karyawan dalam pekerjaan.
2. Pengalaman: Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan, walaupun hal ini masih diperdebatkan.

Indikator:

- (1) Tingkat golongan: Menggambarkan jenjang atau posisi karyawan dalam organisasi berdasarkan pengalaman, kemampuan, dan masa kerja.
  - (2) Promosi jabatan: Menggambarkan peningkatan posisi atau jabatan karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pengalaman dan kinerja yang dimiliki.
3. Pendidikan: Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan, faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik.

Indikator:

- (1) Golongan pendidikan: Menggambarkan tingkat atau jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan
- (2) Pengembangan: Menggambarkan upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan atau pembelajaran kerja.

### **Pengertian *Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Noviantoro (2023), menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu terhadap hubungan jangka panjang dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata untuk keluar. (Irvan dkk., 2020), menjelaskan bahwa turnover adalah proses keluarnya karyawan dari organisasi yang kemudian digantikan oleh karyawan baru, sedangkan *turnover intention* merupakan niat atau keinginan untuk melakukan tindakan tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli tersebut, dapat disintesis bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang muncul akibat evaluasi terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Tingginya turnover intention dapat berdampak negatif terhadap organisasi karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, menurunkan kinerja, serta mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

### **Faktor Pemicu *Turnover Intention***

Menurut (Noviantoro, 2023), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi

keputusan karyawan untuk mempertahankan atau meninggalkan perusahaan:

1. Komponen organisasi yang meliputi strategi Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan dan *job insecurity* (keamanan pekerja)
2. Hubungan karyawan yang mana karyawan diperlakukan adil dan hubungan sehat antar rekan kerja
3. Peluang karier yang meliputi perencanaan karir dimasa mendukung.
4. Penghargaan yang meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
5. Rancangan tugas dan pekerjaan yang mana termasuk kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

### **Dimensi Dan Indikator *Turnover intention***

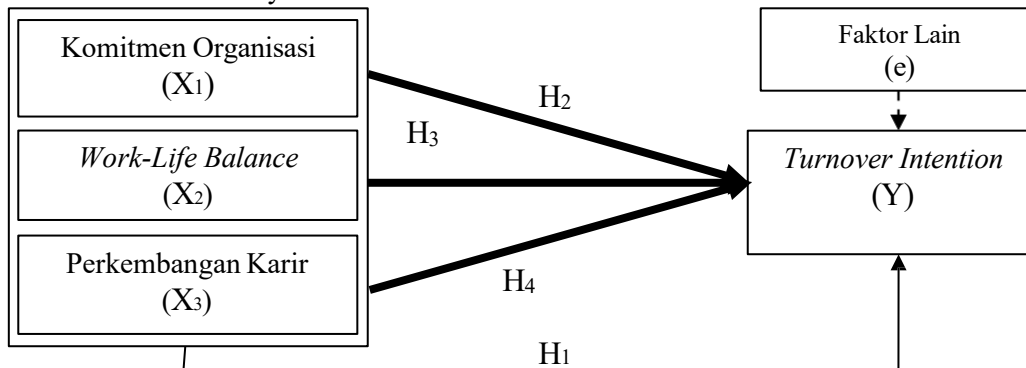
(Leandra Nasution, Meisa Dai dan Muttaqin, 2024) mencantumkan pendapat William H. Mobley (1977; 1978) terdapat tiga dimensi *turnover intention*, yakni sebagai berikut:

1. *Thinking of Quitting* (Berpikir untuk keluar)  
Dimensi ini menggambarkan karyawan dengan kondisi berpikir untuk keluar dari perusahaan. Kecenderungan ini dapat dipengaruhi oleh ketidakpuasan yang diterima dari perusahaan tempat karyawan bekerja.  
Indikator:
  - (1) Timbulnya pemikiran untuk meninggalkan tempat kerja yang dapat mengakibatkan tingkat kehadiran di tempat kerja menurun
  - (2) Merasa pekerjaan ini tidak akan dijalani dalam waktu lama
2. *Intention to Search* (Mencari Pekerjaan lain)  
Dimensi ini mengacu kepada semakin meningkatnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain di luar perusahaan tempat ia bekerja saat ini.  
Indikator:
  - (1) Adanya dorongan dalam diri karyawan untuk mendapatkan pekerjaan dengan kondisi yang lebih menguntungkan
  - (2) Mencari informasi tentang lowongan kerja lain.
3. *Intention to Quit* (Niat untuk keluar)  
Dimensi ini menggambarkan karyawan yang memiliki niat atau keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.  
Indikator:
  - (1) Berencana keluar dari perusahaan dalam beberapa waktu kedepan
  - (2) Kesiapan meninggalkan pekerjaan jika ada kesempatan
  - (3) Keputusan untuk keluar dalam waktu dekat

### **Kerangka Berpikir**

Sugiyono (2023) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting dengan demikian kerangka pikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antar variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori yang mendukung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, *work-life balance*, dan pengembangan karir memiliki hubungan yang erat serta berpengaruh dalam menurunkan *turnover intention* karyawan.



Sumber : Diolah Peneliti 2026

#### Keterangan:

- > : Pengaruh faktor lain
- > : Pengaruh secara parsial
- > : Pengaruh secara simultan

#### Hipotesis Penelitian

Menurut Yam & Taufik (2021) hipotesis adalah pernyataan sementara berbasis norma-norma terkait pada suatu fenomena atau kasus penelitian dan akan diuji dengan suatu metode atau statistika yang tepat. Hasil pengujian menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak, sehingga hipotesis dapat menjadi benar atau bahkan tidak terbukti. Hasil dari kerangka berpikir yang sudah saya jabarkan dapat ditarik kesimpulan serta dugaan sementara yang dapat diambil hipotesis yang diajukan dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga Komitmen organisasi (X1) *Work-life balance* (X2) dan Pengembangan karir (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.
- H2 : Diduga Komitmen organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.
- H3 : Diduga *Work-life balance* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.
- H4 : Diduga Pengembangan karir (X3) berpengaruh secara parsial terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.

### C. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilakukan di PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) di Sumatera Selatan, Jalan Jendral Sudirman No. 442, 30121 Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan 2 cara yaitu Kuesioner, Observasi, Dokumentasi, dan Studi Pustaka. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 orang sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi mencakup seluruh karyawan dari berbagai bagian atau divisi yang ada di PT. Bank Perkreditan Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan sebanyak 61 responden.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Karyawan Tetap | Persentase (%) | Jumlah Karyawan Kontrak | Persentase (%) | Total Persentase (%) |
|---------------|-----------------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------------|
| Laki-Laki     | 26                    | 42,62%         | 7                       | 11,48%         | 54,01%               |
| Perempuan     | 27                    | 44,26%         | 1                       | 1,63%          | 45,90%               |
| Total         | 53                    | 86,89%         | 8                       | 13,11%         | 100%                 |

*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 33 orang atau 54,10% sedangkan responden perempuan sebanyak 28 orang atau 45,90%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat lebih banyak laki-laki dibandingkan perempuan.

**Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia         | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|--------------|----------------|----------------|
| <25 Tahun    | 6              | 9,84%          |
| <26-35 Tahun | 12             | 19,67%         |
| >36-45 Tahun | 36             | 59,02%         |
| >46-55 Tahun | 6              | 9,84%          |
| >55 Tahun    | 1              | 1,64%          |
| Total        | 61 Orang       | 100%           |

*Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan yang berusia <25 Tahun berjumlah 6 orang atau 9,84% untuk responden berusia <26-35 Tahun berjumlah 12 orang atau 19,67% untuk responden berusia >36-45 Tahun berjumlah 36 orang atau 59,02% untuk responden berusia >46-55 Tahun berjumlah 6 orang atau 9,84% dan responden berusia >55 Tahun berjumlah 1 orang atau 1,64%. Hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak berusia >36-45 Tahun berjumlah 36 orang atau 59,02%.

#### Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan | Tetap | Persentase (%) | Kontrak | Persentase (%) | Jumlah          |
|------------|-------|----------------|---------|----------------|-----------------|
| SMA        | 3     | 4,92%          | 1       | 1,64%          | 4 / 6,56%       |
| D4         | 0     | 0%             | 1       | 1,64%          | 1/ 1,64%        |
| D3         | 9     | 14,76%         | 1       | 1,64%          | 10/ 16,4%       |
| S1         | 36    | 59,02%         | 6       | 9,84%          | 42/ 68,86%      |
| S2         | 4     | 6,56%          | 0       | 0%             | 4/ 6,56%        |
| Total      | 52    | 85,26%         | 9       | 14,76%         | 61 Orang / 100% |

**Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)**

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan menunjukkan bahwa responden yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 4 orang atau 6,56% sedangkan responden yang berlatar belakang D4 sebanyak 1 orang atau 1,64%, responden berlatar belakang D3 sebanyak 10 orang atau 16,4%, responden yang berlatar belakang S1 sebanyak 42 orang atau 68,86% dan responden yang berlatar belakang S2 sebanyak 4 orang atau 6,56%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat lebih banyak karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1 sebanyak 42 orang atau 68,86%.

#### Hasil Uji Instrumen Data

##### Hasil Uji Validitas

Uji validitas menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikan 5%. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel ( $r$  hitung  $> r$  tabel). Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 61 responden, diperoleh nilai  $r$  tabel dengan melakukan degree of freedom (df), yaitu  $n-2$  ( $n$  merupakan jumlah sampel). Maka  $(df) = 61-2 = 59$  sehingga diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,252 pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

| No. | Item Pernyataan | $r$ hitung | $r$ tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|------------|-----------|------------|
| 1.  | Pernyataan 1    | 0,813      | 0,252     | Valid      |
| 2.  | Pernyataan 2    | 0,823      | 0,252     | Valid      |
| 3.  | Pernyataan 3    | 0,731      | 0,252     | Valid      |
| 4.  | Pernyataan 4    | 0,775      | 0,252     | Valid      |
| 5.  | Pernyataan 5    | 0,783      | 0,252     | Valid      |
| 6.  | Pernyataan 6    | 0,802      | 0,252     | Valid      |
| 7.  | Pernyataan 7    | 0,800      | 0,252     | Valid      |

|     |               |       |       |       |
|-----|---------------|-------|-------|-------|
| 8.  | Pernyataan 8  | 0,810 | 0,252 | Valid |
| 9.  | Pernyataan 9  | 0,785 | 0,252 | Valid |
| 10. | Pernyataan 10 | 0,799 | 0,252 | Valid |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas variabel komitmen organisasi (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,252 ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Validitas Work-Life Balance (X2)**

| No. | Item Pernyataan | r hitung | R tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|----------|---------|------------|
| 1.  | Pernyataan 1    | 0,804    | 0,252   | Valid      |
| 2.  | Pernyataan 2    | 0,853    | 0,252   | Valid      |
| 3.  | Pernyataan 3    | 0,824    | 0,252   | Valid      |
| 4.  | Pernyataan 4    | 0,809    | 0,252   | Valid      |
| 5.  | Pernyataan 5    | 0,860    | 0,252   | Valid      |
| 6.  | Pernyataan 6    | 0,815    | 0,252   | Valid      |
| 7.  | Pernyataan 7    | 0,830    | 0,252   | Valid      |
| 8.  | Pernyataan 8    | 0,873    | 0,252   | Valid      |
| 9.  | Pernyataan 9    | 0,837    | 0,252   | Valid      |
| 10. | Pernyataan 10   | 0,833    | 0,252   | Valid      |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas variabel *work-life balance* (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,252 ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *work-life balance* dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X3)**

| No. | Item Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|----------|---------|------------|
| 1.  | Pernyataan 1    | 0,846    | 0,252   | Valid      |
| 2.  | Pernyataan 2    | 0,834    | 0,252   | Valid      |
| 3.  | Pernyataan 3    | 0,829    | 0,252   | Valid      |
| 4.  | Pernyataan 4    | 0,862    | 0,252   | Valid      |
| 5.  | Pernyataan 5    | 0,835    | 0,252   | Valid      |
| 6.  | Pernyataan 6    | 0,870    | 0,252   | Valid      |
| 7.  | Pernyataan 7    | 0,858    | 0,252   | Valid      |
| 8.  | Pernyataan 8    | 0,857    | 0,252   | Valid      |
| 9.  | Pernyataan 9    | 0,816    | 0,252   | Valid      |
| 10. | Pernyataan 10   | 0,850    | 0,252   | Valid      |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas pengembangan karir (X3), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,252 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel pengembangan karir dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Validitas Turnover Intention Y**

| No. | Item Pernyataan | $r$ Hitung | $r$ Tabel | Keterangan |
|-----|-----------------|------------|-----------|------------|
| 1.  | Pernyataan 1    | 0,910      | 0,252     | Valid      |
| 2.  | Pernyataan 2    | 0,856      | 0,252     | Valid      |
| 3.  | Pernyataan 3    | 0,842      | 0,252     | Valid      |
| 4.  | Pernyataan 4    | 0,905      | 0,252     | Valid      |
| 5.  | Pernyataan 5    | 0,870      | 0,252     | Valid      |
| 6.  | Pernyataan 6    | 0,895      | 0,252     | Valid      |
| 7.  | Pernyataan 7    | 0,882      | 0,252     | Valid      |
| 8.  | Pernyataan 8    | 0,864      | 0,252     | Valid      |
| 9.  | Pernyataan 9    | 0,898      | 0,252     | Valid      |
| 10. | Pernyataan 10   | 0,891      | 0,252     | Valid      |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas variabel *turnover intention* (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,252 ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Menurut Imam Ghazali (2021:45) uji realibiltas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel menunjukan bahwa Untuk mengukur dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha  $>$  0,60.

**Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X1)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,934                   | 10         |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa, variabel X1 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,934 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 dan jumlah responden 61 orang. Karena nilai Cronbach's Alpha lebih

besar dari 0,60, maka instrumen penelitian pada variabel X1, dinyatakan reliabel.

**Hasil Uji Reliabilitas *Work-Life Balance* (X2)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,951                   | 10         |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS Versi 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa, variabel X2 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,951 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 dan jumlah responden 61 orang.

**Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X3)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,956                   | 10         |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa, variabel X3 diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 dan jumlah responden 61 orang.

**Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,968                   | 10         |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas diketahui bahwa, variabel Y diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,968 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 10 dan jumlah responden 61 orang.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal (Sugiyono, 2022:151). Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual dari model regresi.

Kriteria pengujian normalitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                                                   |                         |             |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
|                                                                                      |                         |             | Unstandardized Residual |
| N                                                                                    |                         |             | 61                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                                                     | Mean                    |             | ,0000000                |
|                                                                                      | Std. Deviation          |             | 4,06290104              |
| Most Extreme Differences                                                             | Absolute                |             | ,079                    |
|                                                                                      | Positive                |             | ,060                    |
|                                                                                      | Negative                |             | -,079                   |
| Test Statistic                                                                       |                         |             | ,079                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>                                                  |                         |             | ,200 <sup>e</sup>       |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>                                             | Sig.                    |             | ,445                    |
|                                                                                      | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,433                    |
|                                                                                      |                         | Upper Bound | ,458                    |
| a. Test distribution is Normal.                                                      |                         |             |                         |
| b. Calculated from data.                                                             |                         |             |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.                                               |                         |             |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance.                                   |                         |             |                         |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. |                         |             |                         |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Machali Imam (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Kriteria pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas
3. Jika nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas
4. Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 63,312                      | 1,627      |                           | 38,917 | ,000 |                         |       |
| Variabel x1               | -,336                       | ,066       | -,302                     | -5,078 | ,000 | ,510                    | 1,962 |
| Variabel x2               | -,256                       | ,068       | -,242                     | -3,741 | ,000 | ,431                    | 2,320 |

|             |       |      |       |        |      |      |       |
|-------------|-------|------|-------|--------|------|------|-------|
| Variabel x3 | -,542 | ,067 | -,520 | -8,082 | ,000 | ,436 | 2,291 |
|-------------|-------|------|-------|--------|------|------|-------|

a. Dependent Variable: total Y

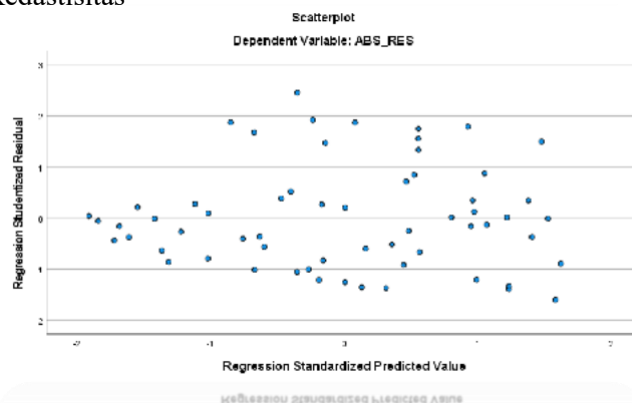
**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,510 dan VIF sebesar 1,962, variabel X2 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,431 dan VIF sebesar 2,320, serta variabel X3 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,436 dan VIF sebesar 2,291. Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Machali Imam (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengujian heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot & uji glesjer adalah sebagai berikut:

1. Jika titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti bergelombang, melebar, menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukan bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Hal ini menunjukan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 1,390                       | ,928       |                           | 1,498 | ,140 |
|                           | totalX1    | ,023                        | ,038       | ,109                      | ,614  | ,542 |
|                           | totalX2    | -,017                       | ,039       | -,086                     | -,448 | ,656 |
|                           | TotalX3    | ,056                        | ,038       | ,281                      | 1,473 | ,146 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji glesjer heteroskedastisitas pada tabel diatas seluruh nilai signifikansi tersebut  $>0,05$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik data dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Komitmen organisasi (X1), Work-Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Turnover Intention (Y). Karakteristik parameter yang digunakan meliputi jumlah sampel (N), nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi (std.deviation).

| Descriptive Statistics |           |           |           |           |           |            |                |           |
|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------------|-----------|
|                        | N         | Range     | Minimum   | Maximum   | Mean      |            | Std. Deviation | Variance  |
|                        | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Statistic | Std. Error | Statistic      | Statistic |
| Total x1               | 61        | 14        | 21        | 35        | 29,57     | ,301       | 2,348          | 5,515     |
| Total x2               | 61        | 11        | 24        | 35        | 29,72     | ,276       | 2,154          | 4,638     |
| Total x3               | 61        | 12        | 23        | 35        | 29,75     | ,300       | 2,343          | 5,489     |
| Total Y                | 61        | 10        | 24        | 34        | 29,05     | ,274       | 2,140          | 4,581     |
| Valid N (listwise)     | 61        |           |           |           |           |            |                |           |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil olah data statistik pada tabel diatas analisis statistik deskriptif terhadap 61 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Komitmen Organisasi) memiliki nilai minimum sebesar 21 dan nilai maksimum sebesar 35, sehingga diperoleh range sebesar 14. Nilai rata-rata (mean) sebesar 29,57, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 2,348.
2. Variabel X2 (*Work Life Balance*) memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 35, dengan range sebesar 11. Nilai rata-rata (mean) sebesar 29,72, sedangkan standar deviasi sebesar 2,154.
3. Variabel X3 (Pengembangan Karir) memiliki nilai minimum 23 dan maksimum 35, sehingga diperoleh range sebesar 12. Nilai rata-rata (mean) sebesar 29,75, dengan standar deviasi sebesar 2,343.
4. Variabel Y (*Turnover Intention*) memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 34, dengan range sebesar 10. Nilai rata-rata (mean) sebesar 29,05, sedangkan standar deviasi sebesar 2,140.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi (X1), work-life balance (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap turnover intention (Y).

| Coefficients <sup>a</sup>         |             |                             |            |                           |        |      |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                             |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                                   |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                                 | (Constant)  | 63,312                      | 1,627      |                           | 38,917 | ,000 |
|                                   | Variabel x1 | -,336                       | ,066       | -,302                     | -5,078 | ,000 |
|                                   | Variabel x2 | -,256                       | ,068       | -,242                     | -3,741 | ,000 |
|                                   | Variabel x3 | -,542                       | ,067       | -,520                     | -8,082 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Variabel Y |             |                             |            |                           |        |      |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 63,312 - 0,336X1 - 0,256X2 - 0,542X3 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 63,312 menunjukkan bahwa apabila variabel X1, X2, dan X3 bernilai 0, maka nilai variabel Y sebesar 63,312.
2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,336 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada X1 akan menurunkan Y sebesar 0,336 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi X2 sebesar -0,256 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada X2 akan menurunkan Y sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar -0,542 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada X3 akan menurunkan Y sebesar 0,542 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.):

1. Variabel X1 memiliki nilai Sig. 0,000, sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.
2. Variabel X2 memiliki nilai Sig. 0,000, sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.
3. Variabel X3 memiliki nilai Sig. 0,000, sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Y.

Dilihat dari nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y adalah X3 ( $\beta = -0,520$ ), diikuti oleh X1 ( $\beta = -,302$ ), sedangkan X2 ( $\beta = -0,242$ ) memiliki pengaruh paling kecil. Secara parsial variabel X1, X2 dan X3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Y.

### Hasil Uji Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiyono (2023), Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 sampai dengan +1, dimana nilai yang mendekati +1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan searah, sedangkan nilai yang mendekati -1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat tetapi berlawanan arah.

| Model Summary <sup>b</sup>                           |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                    | ,947 <sup>a</sup> | ,897     | ,892              | 4,168                      |
| a. Predictors: (Constant), TotalX3, totalX1, totalX2 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: total                         |                   |          |                   |                            |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji analisis korelasi (Model Summary), ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,947 maka angka tersebut berada didalam interval 0,80 – 1,000, yang berarti tingkat hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (komitmen organisasi X1, *work-life balance* X2, pengembangan karir X3 dengan variabel dependen *turnover intention* (Y) berada dalam kategori sangat kuat.

**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi, Work life balance dan Pengembangan Karir terhadap Turnover intention karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R Square pada tabel Model Summary hasil pengolahan data menggunakan SPSS. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1.

| Model Summary <sup>b</sup>                           |                   |          |                   |                            |
|------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                    | ,947 <sup>a</sup> | ,897     | ,892              | 4,168                      |
| a. Predictors: (Constant), TotalX3, totalX1, totalX2 |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: total                         |                   |          |                   |                            |

**Sumber: Hasil pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Nilai R Square sebesar 0,897 atau 89,7% menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen (Komitmen organisasi X1, *Work-life balance* X2, Pengembangan karir X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen *Turnover Intention* (Y). Sementara itu, sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

| ANOVA <sup>a</sup>                                            |            |                |    |             |         |                   |
|---------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model                                                         |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                                                             | Regression | 8633,013       | 3  | 2877,671    | 165,612 | ,000 <sup>b</sup> |
|                                                               | Residual   | 990,430        | 57 | 17,376      |         |                   |
|                                                               | Total      | 9623,443       | 60 |             |         |                   |
| a. Dependent Variable: Variabel Y                             |            |                |    |             |         |                   |
| b. Predictors: (Constant), VariabelX3, VariabelX1, VariabelX2 |            |                |    |             |         |                   |

**Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil Uji F (simultan) pada Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 165,612 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Komitmen Organisasi (X1), *work-life balance* X2, dan pengembangan karir X3 berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2021) uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

| Coefficients <sup>a</sup>         |             |                             |            |                           |        |      |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                             |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                                   |             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                                 | (Constant)  | 63,312                      | 1,627      |                           | 38,917 | ,000 |
|                                   | Variabel x1 | -,336                       | ,066       | -,302                     | -5,078 | ,000 |
|                                   | Variabel x2 | -,256                       | ,068       | -,242                     | -3,741 | ,000 |
|                                   | Variabel x3 | -,542                       | ,067       | -,520                     | -8,082 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Variabel Y |             |                             |            |                           |        |      |

**Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 27.0 (2026)**

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -5,078 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Nilai koefisien regresi yang negatif (-0,336) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah turnover intention

2. Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel work-life balance (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -3,741 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, variabel work-life balance (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Nilai koefisien regresi yang negatif (-0,256) menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance akan menurunkan turnover intention.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel pengembangan karir (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -8,082 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, variabel pengembangan karir (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Nilai koefisien regresi yang negatif (-0,542) menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir akan menurunkan turnover intention.

## E. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance*, Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F), diperoleh nilai F 165,612 yang signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. 0,000). Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti Komitmen Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.

Hubungan yang erat ini juga diperkuat oleh hasil nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,897 mengindikasikan bahwa kontribusi atau proporsi pengaruh yang diberikan oleh variabel Komitmen Organisasi, *Work-Life Balance*, dan Pengembangan Karir secara simultan mampu menjelaskan variasi naik-turunnya tingkat Turnover Intention karyawan sebesar 89,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Social Exchange Theory (SET) yang dikemukakan oleh (Homans dkk., 1964). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik (reciprocity). Ketika organisasi memberikan dukungan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang baik, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan membalasnya melalui loyalitas, komitmen, dan keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

**2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.**

Hasil analisis regresi linear berganda secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,336 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y). Nilai Beta sebesar -0,302 mengonfirmasi bahwa setiap peningkatan satuan pada komitmen organisasi, maka intensitas turnover intention karyawan akan menurun sebesar 0,336 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh menurut Luthans, Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam (Ariani, Saputri dan Suhendar, 2020) menurut teori ini, karyawan yang memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif yang tinggi akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk bertahan dalam organisasi.

**3. Pengaruh *Work-Life Balance* (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.**

Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel *Work-Life Balance* (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,256 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Nilai Standardized Coefficients (Beta) untuk variabel ini adalah sebesar - 0,242. Data statistik ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salma Ida, Purwanto dan Fajri (2026), Arum Sari, Margiyanti dan Rahmawati (2026), serta Ferry Wahyu Laksono dan Wardoyo (2019) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, pengelolaan work-life balance yang adaptif adalah langkah strategis dalam menekan angka perpindahan pekerja.

**4. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan.**

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,542 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan nilai Standardized Coefficients (Beta), variabel pengembangan karir mencatat angka tertinggi sebesar -0,520. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir (X3) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* (Y), sekaligus menempatkannya sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya dalam menekan intensitas keinginan keluar karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) terbukti dan diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian Tri dkk. (2022) serta Luh Eva Riantini dkk. (2021) yang menyatakan bahwa program pengembangan karir yang dirancang dengan matang dan objektif bertindak sebagai strategi retensi utama yang paling efektif untuk menurunkan tingkat turnover intention

## F. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara Simultan (H1)  
Komitmen Organisasi (X1), *Work-Life Balance* (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi secara Parsial (H2)  
Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.
3. Pengaruh *Work-Life Balance* secara parsial (H3)  
*Work-Life Balance* (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.
4. Pengaruh Pengembangan karir secara parsial (H4)  
Pengembangan Karir (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan.

### Saran

Peneliti merumuskan beberapa saran praktis bagi pihak manajemen perusahaan serta bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan
  - a. Mengoptimalkan Kebijakan Pengembangan Karir (Variabel Dominan): Mengingat pengembangan karir adalah faktor paling dominan dalam menekan turnover intention, manajemen BPR Sumsel disarankan untuk mengevaluasi dan merancang sistem promosi jabatan yang lebih transparan dan objektif (berbasis kompetensi dan kinerja, bukan semata-mata senioritas). Perusahaan juga perlu menyusun peta jalur karir (*career path*) yang jelas bagi karyawan baru maupun lama, serta menyelenggarakan program pelatihan bersertifikasi secara berkala agar karyawan merasa memiliki masa depan profesi yang cerah di instansi ini.
  - b. Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Program Retensi Emosional: Untuk memperkuat komitmen afektif dan normatif karyawan, manajemen disarankan untuk melakukan pendekatan yang lebih humanis, seperti memberikan penghargaan (*reward non-finansial*) bagi karyawan berprestasi, melibatkan karyawan dalam beberapa pengambilan keputusan operasional, serta membangun komunikasi dua arah yang sehat antara atasan dan bawahan guna meningkatkan rasa kepemilikan (*sense of belonging*) terhadap perusahaan
  - c. Memperhatikan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) Karyawan: Pihak manajemen perlu meninjau kembali distribusi beban kerja dan target yang dibebankan kepada karyawan agar tidak memicu kerja lembur yang berlebihan secara terus-menerus. Penerapan sistem manajemen waktu kerja yang efektif, pemberian hak cuti yang

fleksibel, atau mengadakan kegiatan penyegaran (*family gathering / employee wellness program*) secara berkala dapat membantu karyawan menjaga stabilitas fisik dan mentalnya, sehingga meminimalkan pikiran untuk mencari pekerjaan baru akibat stres kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Memperluas Variabel Penelitian: Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengeksplorasi variabel independen lain yang berpotensi memengaruhi turnover intention namun belum terakomodasi dalam penelitian ini, seperti kompensasi (gaji dan insentif), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau stres kerja, guna meningkatkan nilai koefisien determinasi.
- b. Memperluas Objek dan Cakupan Sampel: Penelitian ini berfokus pada lingkup PT. Bank Perekonomian Rakyat (Perseroda) Sumatera Selatan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya melakukan studi komparatif antar BPR di tingkat regional/nasional atau memperbesar jumlah sampel agar generalisasi hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih luas dan akurat.

## DAFTAR RUJUKAN

- 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)."
- 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>.
- Hidayanti Ferary (2025) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Generasi Z Sebagai Guru SMK Swasta Di Kabupaten Jember,” *Proceedings of Symposium*, 3, hlm. 2025.
- 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>.
- Kerdpitak, C. dan Jernsittiparsert, 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 Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. NenggaPratama Internusantara Hino-Madano.”
- Krisyanto, E. (2026) “Pengaruh Komitmen Organisasi 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 Organisasi 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.stkipyapisdompui.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).
- 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.
- Nawarcono, W. dkk. (2021) "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja." Nurmalitasari, S. (2021) "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Work life-balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi," 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>.
- Pebritari 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 Banyuwangi.
- 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., Yuliasri 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>.
- 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.
- 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>.
- Tarman, F.A., Rusydi, M. dan Nurbaya Siti (2025) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen.
- 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 Tridianti Palembang.