

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT SINARBALI BINAKARYA DENPASAR

Ni Wayan Sunia^{1*} | Ni Putu Ayu Sintya Saraswati² | Ni Made Satya Utami³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: sunia6710@gmail.com

Abstract: Aset paling berharga dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya karena mereka menyediakan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan bakat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Setiap perusahaan, sektor, atau layanan membutuhkan tujuan untuk dicapai. Setiap departemen dalam bisnis menggunakan tujuan untuk tumbuh, maju, dan berkembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan dan menganalisis bagaimana komitmen organisasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan di PT Sinarbali Binakarya Denpasar, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: pengembangan karir, beban kerja, komitmen organisasi, *turnover intention*

PENDAHULUAN

SDM sangat penting bagi setiap organisasi. Organisasi harus mengembangkan dan mengelola sumber daya manusianya (Yuliyati, 2020). SDM membantu organisasi mencapai tujuannya (Utami, dkk. 2024). Organisasi membutuhkan keuangan dan teknologi, tetapi sumber daya manusia paling penting karena orang terlibat dalam banyak hal. Tidak peduli seberapa maju ilmu pengetahuan, teknologi, uang, dan material, kelompok tidak dapat berhasil tanpa instrumen ini. SDM menganalisis bagaimana karyawan bekerja dan berinteraksi di perusahaan (Susan, 2019). Yuliyati (2020) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pemantauan personel untuk mencapai tujuan. Ini melibatkan perekrutan, pelatihan, dan mempertahankan karyawan. Pernyataan ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi bisnis. Riantini, dkk. (2021) mendefinisikan *turnover intention* sebagai peluang seseorang untuk meninggalkan perusahaan, baik karena pilihan atau karena mereka tidak lagi menginginkan pekerjaan mereka dan ada peluang alternatif. Harnoto (2019) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi karena berbagai alasan. Output organisasi menurun apabila karyawan

terlambat atau tidak hadir karena berbagai alasan.

PT Sinarbali Binakarya, yang terletak di Jln. Cokroaminoto No. 225, Ubung Kaja, Denpasar, merupakan lokasi penelitian ini. Salah satu bisnis di bidang konstruksi, dengan fokus pada pembangunan jalan dan jembatan, adalah PT. Sinarbali Binakarya. PT. Sinarbali Binakarya terutama beroperasi sebagai kontraktor, memproduksi beton siap pakai, beton pracetak, aspal hotmix, dan perkerasan jalan dalam berbagai spesifikasi berdasarkan kebutuhan pelanggan. Pelanggan PT. Sinarbali Binakarya antara lain instansi pemerintah, Dinas Pekerjaan Umum, Perusahaan BUMN Karya, perusahaan swasta, dan usaha mandiri. *Turnover intention* karyawan merupakan fenomena sumber daya manusia yang dialami PT. Sinarbali Binakarya pada tahun 2021–2023.

Tiga indikator *turnover intention* dikaitkan dengan fenomena: " *thinking of quitting*," yang menunjukkan bahwa karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini; " *intention to search for alternative*," yang menunjukkan bahwa karyawan mencari pilihan pekerjaan lain; dan " *intention to quit*," yang menunjukkan bahwa karyawan ingin meninggalkan posisi mereka saat ini. Beban kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir adalah beberapa elemen yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. muncul pada tabel 1.

Tabel 1
Turnover Intention PT Sinarbali Binakarya

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover
2021	70	16	12	66	23,52%
2022	66	27	23	62	42,18%
2023	62	25	13	50	44,64%

Sumber : PT Sinarbali Binakarya, 2023

Fenomena *turnover intention* karyawan di PT Sinarbali Binakarya tergolong cukup tinggi, sebagaimana terlihat pada tabel 1. *Turnover* karyawan dikatakan normal apabila berada pada kisaran 5-10% per tahun, dan dikatakan tinggi apabila melebihi 10% per tahun, menurut Robbins & Judge (2017). Pengembangan karir merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi *turnover intention* (Lumbantoruan dan Wanasida, 2024). Pengembangan karir menurut Hasyim dan Jayantika (2021) merupakan tujuan dan sasaran karir jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan karyawan agar secara formal memperoleh kepuasan kerja dan mempertahankan karir mereka di suatu perusahaan. Karyawan akan lebih menikmati pekerjaannya apabila mereka dapat memajukan karirnya melalui pendidikan, pelatihan, dan promosi jabatan. Minimnya

kesempatan pengembangan karir di PT Sinarbali Binakarya merupakan permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir. Hal ini terjadi akibat perusahaan tidak menyediakan jenjang karir yang jelas atau peluang yang cukup untuk kemajuan karir, termasuk pelatihan, program pengembangan kompetensi, dan promosi jabatan. Banyak pekerja yang merasa bahwa aspirasi mereka untuk berkarir di dalam organisasi tidak terpenuhi sebagai akibatnya. Mereka mulai merasa bahwa tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir, baik secara pribadi maupun profesional. Hal ini kemudian memicu tingginya *turnover intention*, yang mengacu pada keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi demi mencari kemungkinan yang lebih baik di tempat lain.

Menurut temuan penelitian terdahulu oleh Putra dan Silvia (2022), Ramadhani, dkk. (2023), dan Dewi dan Herianti (2023), pengembangan karir secara signifikan dan positif memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini menyiratkan bahwa niat untuk meninggalkan meningkat seiring dengan kemajuan karir. Pengembangan karir memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menurut penelitian oleh Nugraheni, dkk. (2022) dan Agustina (2023), yang berbeda dengan penelitian Rahayu dan Irawan (2023). Hal ini menyiratkan bahwa tujuan perusahaan untuk mengurangi *turnover* karyawan menurun seiring dengan meningkatnya kemajuan karir.

Beban kerja merupakan elemen kedua yang memengaruhi *turnover intention* (Apriyanto dan Haryono, 2020). Apabila terjadi kesenjangan antara tingkat keterampilan dan kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, maka hal tersebut disebut dengan beban kerja. Menurut Maulidah dkk. (2022), karyawan harus diberikan beban kerja yang sesuai dan sepadan dengan kemampuan fisik maupun mentalnya. Pekerjaan yang berat dapat membuat tenaga dan pikiran pekerja cepat lelah. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah pembagian tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja sesuai dengan kinerjanya dalam kurun waktu tertentu. Fenomena kedua yang berkaitan dengan beban kerja adalah banyaknya pekerja yang menyampaikan ketidakpuasannya terhadap beban kerja yang berlebihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah karyawan PT Sinarbali Binakarya, sejumlah pekerja mengalami peningkatan beban kerja, baik dari segi jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan maupun tingkat kesulitan tugas yang diberikan. Beberapa penyebabnya antara lain adalah adanya rekan kerja yang mengundurkan diri dan tanggung jawabnya dilimpahkan kepada staf lainnya. Karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu banyak akan merasa terbebani dan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Ello, dkk. (2023), Bogar, dkk. (2021), dan Risambessy (2021) menemukan bahwa variabel beban kerja berdampak negatif terhadap *turnover intention*

karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan maka akan semakin rendah *turnover intention*. Hal ini bertentangan dengan Rini & Prastiwi (2022) dan Lengkong, dkk. (2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin besar tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu komitmen organisasi (Harahap, dkk. 2023). Salah satu faktor terbesar dalam mencapai tujuan organisasi adalah loyalitas. Komitmen organisasi akan terbentuk ketika seseorang merasa menjadi bagian dari kelompok. Menurut Alviani, dkk. (2021), komitmen berarti seseorang benar-benar percaya dan mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi. Loyalitas organisasi memengaruhi perasaan dan tindakan karyawan terhadap perusahaan, termasuk rencana mereka untuk berhenti atau mencari pekerjaan baru. Adanya komitmen organisasi yang dirasakan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat menimbulkan kesediaan mereka untuk memajukan nilai dan tujuan organisasi (Wiratama, dkk. 2022).

Fenomena terakhir berkaitan dengan komitmen organisasi, khususnya rendahnya loyalitas dan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karyawan mulai mencari peluang lain di luar perusahaan karena tidak melihat peluang untuk maju atau merasa kurang didukung oleh atasan dan rekan kerja, menurut temuan peneliti dari wawancara dengan sejumlah karyawan.

Menurut temuan penelitian terdahulu oleh Suhakim dan Badrianto (2021), Irawati (2021), serta Gayatri dan Muttaqiyathun (2020), komitmen organisasi secara signifikan meningkatkan *turnover intention*. Jadi, ketika karyawan semakin berkomitmen pada perusahaan, maka mereka cenderung tidak ingin keluar. Menurut penelitian Handaru, dkk. (2021), komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, Bawana dan Handaru (2021) serta Parashakti dan Apriani (2020) menemukan hal yang sebaliknya. Artinya, karyawan cenderung tidak akan meninggalkan perusahaan karena komitmen mereka terhadap perusahaan semakin meningkat.

LITERATUR

Grand Theory

Izek Ajzen, seorang spesialis dalam psikologi sosial, telah menciptakan sebuah teori penting untuk memahami hubungan antara perilaku dan sikap. Sebuah teori yang dikenal sebagai "*Theory of Planned Behaviour*" menjelaskan kemungkinan bahwa suatu sikap akan terwujud sebagai perilaku. Icek Ajzen mengembangkan *Theory of Planned Behaviour* (TPB) pada tahun 1985. Menurut teori perilaku terencana, seseorang bertindak dengan cara tertentu karena suatu alasan,

khususnya karena mereka mempertimbangkan dengan cermat dampak dari pilihan mereka dan membuat keputusan untuk menghindari hasil tertentu dan mencapai hasil yang lain. Sikap, norma subjektif, dan pengendalian diri menentukan keinginan berpindah, yang dipengaruhi oleh komitmen organisasi, beban kerja, dan faktor pengembangan karir di PT Sinarbali Binakarya. Dengan demikian, keinginan berpindah mengacu pada hubungan antara teori perilaku terencana dan keinginan individu untuk berganti pekerjaan atau meninggalkan organisasi berdasarkan munculnya keinginan untuk berperilaku. Mereka mempertimbangkan dengan cermat konsekuensi dari tindakan mereka dan membuat keputusan untuk menghindari hasil yang tidak diinginkan dan mencapai hasil yang diinginkan.

Pengembangan karir

Menurut Muna dan Isnawati (2022), pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depannya di dalam perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat berkembang semaksimal mungkin. Seseorang melakukan pengembangan karir sebagai suatu kegiatan pengembangan pribadi untuk mencapai tujuan karirnya sendiri. Pengembangan karir didefinisikan oleh Harinda dkk. (2021) sebagai upaya karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang didukung oleh manajer, departemen sumber daya manusia, atau entitas lain. Menurut beberapa definisi yang diberikan oleh para ahli, pengembangan karir merupakan usaha individu untuk meningkatkan keterampilan profesionalnya guna mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Beban kerja

Beban kerja melebihi kemampuan karyawan untuk bekerja (Kirana, dkk. 2023). Menurut Mahawati, dkk. (2021) beban kerja adalah kemampuan fisik dan mental karyawan untuk melakukan tugas dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap tugas yang membebani pekerja, dan setiap pekerja menangani beban kerjanya secara berbeda. Beban kerja pekerja harus sesuai dengan kemampuan mental dan fisiknya. Seperti yang telah disebutkan di atas, beban kerja adalah aktivitas dan komitmen organisasi terhadap pekerja tergantung pada bakat dan jam kerja mereka.

Komitmen organisasi

Alviani dkk. (2021) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan anggota untuk tetap bertahan dalam organisasi dan kesediaan mereka untuk mengerahkan segala upaya guna mencapai tujuan organisasi. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi (Rusdin, dkk. 2021). Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang terkait dengan keinginan untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi dan kemauan untuk bekerja demi tercapainya kepentingan organisasi.

Turnover Intention

Turnover intention adalah dorongan karyawan untuk berhenti atau berpindah pekerjaan (Maudul dan Nilasari, 2022). Menurut Harnoto (2019), *turnover intention* merupakan peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, yang dapat menurunkan produktivitas dan kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya ketidakhadiran, membolos, dan datang terlambat. Dari definisi beberapa ahli, dapat disimpulkan *turnover intention* sebagai rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan bekerja di tempat lain.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap *Turnover Intention*

Pengembangan karir merupakan salah satu strategi untuk menghentikan tingginya angka *turnover intention*. Pengembangan karir sebagaimana didefinisikan oleh Harinda, dkk. (2021) adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi rencana kariernya yang didukung oleh manajer, departemen sumber daya manusia, atau entitas lainnya. Upaya seseorang untuk meningkatkan keterampilan kerjanya guna mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi dikenal dengan pengembangan karir. Menurut penelitian oleh Nurgraheni, dkk. (2022), Agustina (2023), serta Rahayu dan Irawan (2023), pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menyiratkan bahwa *turnover intention* karyawan suatu perusahaan menurun seiring dengan meningkatnya kesempatan pengembangan karir. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar

Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja didefinisikan oleh Kirana dkk. (2023) sebagai sesuatu yang dianggap melebihi kapasitas karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Beban kerja menurut Vanchapo (2020), adalah kapasitas tubuh untuk menyelesaikan tugas. Wanboko, dkk. (2023), Rini dan Prastiwi (2022), dan Lengkong (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika beban pekerjaan yang bertambah maka akan meningkatkan *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan tingginya keterlibatan dalam pencapaian tujuan organisasi (Rusdin, dkk. 2021). Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan keinginan yang besar untuk tetap bertahan di perusahaan dan kesiapan serta keinginan untuk selalu berusaha menjadi bagian dari

perusahaan. Menurut Putra dan Sabaldi (2022), komitmen organisasi adalah kepatuhan anggota organisasi terhadap aturan yang ditetapkan guna menciptakan ketertiban. Menurut penelitian Handaru dkk. (2021), Bawana & Handaru (2021), dan Parashakti dan Apriani (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika komitmen organisasi menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinarbali Binakarya, yang beralamat di Jln. Cokroaminoto No. 225, Ubung Kaja, Denpasar. Penelitian ini mengkaji tentang pengembangan karir, beban kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan pada PT. Sinarbali Binakarya yang berjumlah 50 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Seluruh variabel pengembangan karir, beban kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi di atas 0,3 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang membuktikan validitasnya.

2. Uji Reabilitas

Setiap pertanyaan pada kuesioner tentang pertumbuhan karir, beban kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, yang berarti kuesioner tersebut dianggap reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000

	Std. Deviation	1.42773883
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.066
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal. Nilai yang dihasilkan lebih besar dari signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data mengikuti sebaran normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,864	1,414		4,853	0,000		
	Total_X1	-0,081	0,162	-0,104	-0,498	0,621	0,246	4,068
	Total_X2	0,535	0,079	0,706	6,798	0,000	0,992	1,008
	Total_X3	-0,027	0,219	-0,026	-0,125	0,901	0,246	4,061

a. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas karena nilai toleransi variabel bebas pengembangan karir, beban kerja, komitmen organisasi, dan nilai VIF masing-masing adalah $\geq 0,10$ dan ≤ 10 .

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,744	0,777		3,533	0,001
	Total_X1	-0,056	0,089	-0,179	-0,633	0,530
	Total_X2	-0,072	0,043	-0,236	-1,672	0,101
	Total_X3	-0,001	0,120	-0,002	-0,007	0,994
a. Dependent Variable: RES_2						

Sumber: Data diolah, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4, nilai signifikansi semua variabel bebas (*independent*) lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (*dependent*) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel X1, X2, atau X3. Ini berarti tidak ada heteroskedastisitas dan asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,864	1,414		4,853	0,000
	Total_X1	-0,081	0,162	-0,104	-0,498	0,621
	Total_X2	0,535	0,079	0,706	6,798	0,000
	Total_X3	-0,027	0,219	-0,026	-0,125	0,901

Sumber: Data diolah, 2024

Persamaan model regresi linier berganda dibuat menggunakan Tabel 5 sebagai panduan: $Y = 6,864 - 0,081 X_1 + 0,535 X_2 - 0,027 X_3$. Persamaan tersebut memberikan informasi berikut:

a = sebesar 6,864, memiliki arti apabila tidak ada pengaruh terhadap pengembangan karir, beban kerja dan komitmen organisasi nilainya konstan, maka besarnya *turnover intention* adalah tetap.

b1 = -0,081 hal ini berarti variabel pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

b2 = 0,535 hal ini berarti variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y).

b3 = -0,027 hal ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

Hasil Uji Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,713 ^a	0,508	0,476	1,474
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2				

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempengaruhi variabel Y, gunakan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan Tabel 1, nilai R Square yang dimodifikasi adalah 0,508. Berdasarkan estimasi ini, komitmen organisasi, beban kerja, dan pengembangan karir memiliki kontribusi sebesar 47,6% terhadap *turnover intention*. 52,4% lainnya disebabkan oleh variabel yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 7
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,864	1,414		4,853	0,000
	Total_X1	-0,081	0,162	-0,104	-0,498	0,621
	Total_X2	0,535	0,079	0,706	6,798	0,000
	Total_X3	-0,027	0,219	-0,026	-0,125	0,901

Sumber: Data diolah, 2024

Uji statistik t menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel independen menjelaskan variabel dependen. Ambang signifikansi adalah 0,05, atau 5%. Jadi, H_1 benar dan H_0 salah.

- a) Variabel pengembangan karir memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0,081, nilai t hitung sebesar -0,498 dan nilai signifikansi sebesar 0,621 yaitu lebih besar dari 0,05. Berarti pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar.
- b) Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,535, nilai t hitung sebesar 6,798 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar.
- c) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0,027, nilai t hitung sebesar -0,125 dan signifikansi sebesar 0,901 yaitu lebih besar dari 0,05. Berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Hal ini terlihat dari koefisien regresi pengembangan karir yang negatif dan

tidak signifikan. Orang yang tidak puas dengan kemajuan pekerjaannya cenderung akan berhenti. Hipotesis pertama (H1) terbukti. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurgraheni, dkk. (2022), Agustina (2023), serta Rahayu dan Irawan (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, pekerja cenderung tidak ingin keluar dari perusahaan ketika mereka memiliki lebih banyak kesempatan untuk maju dalam karirnya.

Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi beban kerja yang positif dan signifikan. Hal ini juga berarti bahwa karyawan yang bekerja berlebihan akan cenderung meninggalkan perusahaan. Hal ini membuktikan H2 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Wanboko, dkk. (2023), Rini dan Prastiwi (2022), serta Lengkong (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Koefisien regresi komitmen organisasi yang negatif dan signifikan menunjukkan hal ini. Hipotesis ketiga (H3) benar. Hal ini sejalan dengan penelitian Handaru, dkk. (2021), Bawana dan Handaru (2021), dan Parashakti dan Apriani (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa jika komitmen terhadap organisasi menurun, maka *turnover intention* akan meningkat.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, analisis data, dan pembahasan temuan telah dibahas pada bab sebelumnya. Beberapa simpulan dari penelitian ini: pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Hasil ini juga memiliki arti dengan semakin kurang pengembangan karir pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar, maka akan diikuti juga meningkatnya *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Hasil ini juga memiliki arti semakin tinggi beban kerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Hasil ini juga memiliki arti semakin kurang komitmen organisasi karyawan pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar, maka akan diikuti

meningkatnya *turnover intention*.

Limitasi

Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan karena menemukan bahwa komitmen organisasi, beban kerja, dan pengembangan karir semuanya berperan dalam 47,6% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 52,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work life balance* sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT. Sinarbali Binakarya Denpasar. Penelitian ini juga hanya dilakukan di satu lokasi penelitian. Ke depannya, dapat dilakukan di wilayah yang lebih luas atau di lebih dari satu lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Ansadanti, P. R. E. M. I. S. A. R. I. (2023). *Pengaruh kepuasan kerja, pengembangan karir, dan pengembangan karir fisik terhadap turnover intention karyawan* [Unpublished thesis]. PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.
- Alviani, G. A. L., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Badung. *Emas*, 2(1).
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33-45.
- Bawana, J. A., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT X Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3), 732-743.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Dewi, N. C., & Herianti, S. S. (2023). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan departemen produksi PT. XYZ Cikarang. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 686-696.
- Ello, R. J., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K., & Fanggidae, R. P. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Timor Makmur Pangan. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(2), 435-444.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 77-85.

- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan industri manufaktur (automotive dan metal part). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15-25.
- Harahap, R. T., Setianingsih, R., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di Ria Catering Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 463-475.
- Harinda, D. D., Rorong, A., & Plangiten, N. (2021). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Studi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 7(100), 1-10.
- Harnoto. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Kedua). PT. Prehalindo.
- Hasyim, W., & Jayantika, L. A. (2021). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi turnover karyawan di Kawasan Industri MM2100. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5(3), 27-34.
- Irawati, R. (2021). Job insecurity, pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap turnover intention karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167-186.
- Kirana, K. C., Purnamarini, T. R., & Mahanani, R. F. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan beban kerja terhadap kualitas kerja pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1109-1116.
- Lengkong, S., Lengkong, V. P., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh burnout, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 196-207.
- Lumbantoruan, R., & Wanasida, A. S. (2024). Pengaruh kompensasi (X1), pengembangan karir (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap turnover intention (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. *Media Bina Ilmiah*, 18(6), 3109-3120.
- Mahawati, E., Yuniwati, E., Ferinia, R., Rahayu, P. J., Fan, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Maudul, A., & Nilasari, B. M. (2022). Pengaruh supervisor support dan work life balance terhadap turnover intention yang dimediasi work engagement pada pegawai perusahaan media lokal di Indonesia Timur. *JMBI UNSRAT. Jurnal Ilmiah*

- Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(3), 999-1016.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan RSU "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-170.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nugraheni, R. T. H., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier terhadap turnover intention pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 99-105.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53-70.
- Putra, E., & Silvia, R. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Sari Buah Sawit (SBS) Kinali. *Journal of Social and Economics Research*, 4(1), 122-135.
- Putra, E., & Zabaldi, N. F. (2022). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 20-30.
- Rahayu, Y. S., & Irawan, U. (2023). Pengaruh stres kerja dan pengembangan karier terhadap turnover intention pada PT Pola Manunggal Sejati. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 66-75.
- Ramadhani, R., Fikri, K., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap turnover intention karyawan PT. Garuda Ekspres Nusantara Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 444-458.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan job insecurity terhadap turnover intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 115-129.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi: Studi kasus pada Alfa Midi di Kota Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66-83.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan



- Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 267-280.
- Suhakim, A. I., & Badrianto, Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 137-146.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 1-15.
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Putri, N. K. D. A. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (LPD) Pakraman Pedungan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 3(1), 33-43.
- Wanboko, S. H., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Millenia Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(2), 364-374.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *EMAS*, 3(8), 190-199.
- Yuliyati, E. (2020). Pengembangan sumber daya manusia berbasis total quality management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 24-35.
- Yuniasari, N. K. P., Widyawati, S. R., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh pengembangan karir, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Puri Raja Hotel Kabupaten Badung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(2), 1221-1228.