



## **Analisis Pengaruh *Work Life Balance* Dan *Work Environment* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Pegawai di Bank Sumut Pusat)**

**Nadia Setia<sup>1</sup>, Nicholas Marpaung<sup>2</sup>, Onan Marakali Siregar<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

---

### **Abstrak**

Received: 20 Maret 2025  
Revised: 27 Maret 2025  
Accepted: 04 April 2025

Pegawai memiliki peran yang penting dalam keberlangsungan di setiap perusahaan. Namun tidak terjadinya *Work Life Balance* dan *Work Environment* yang baik akan membuat setiap pegawai merasa tertekan dan membuat setiap pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja dan hal tersebut akan membuat pegawai ingin melakukan *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai di Bank Sumut Pusat. Mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai di Bank Sumut Pusat dan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan *Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai di Bank Sumut Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai di Bank Sumut Pusat. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pada Divisi Sumber Daya Manusia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, serta Uji Hipotesis dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan *Work Environment* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan *Work Environment* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 41,5%, sedangkan sisanya 58,5% adalah kontribusi atau faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini. Hasil penelitian diatas berarti variabel *Work Life Balance* (X1) dan *Work Environment* (X2) mampu mempengaruhi *Turnover Intention* (Y)

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Work Environment, Turnover Intention*

### **Abstract**

*Employees have an important role in the sustainability of every company. However, the absence of a good Work Life Balance and Work Environment will make every employee feel stressed and make every employee feel uncomfortable at work and this will make employees want to carry out Turnover Intention. This research aims to determine the influence of Work Life Balance on Turnover Intention among employees at Bank North Sumatra. To find out the influence of the Work Environment on Turnover Intention among employees at Central Sumut Bank and to analyze the influence of Work Life Balance and Work Environment on Turnover Intention among employees at Central Sumut Bank. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees at the Central North Sumatra Bank. The sample taken in this research was 31 people in the Human Resources Division. The sampling technique in this research was measured using a Likert scale. The data analysis methods used in this research are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, and Hypothesis Testing using SPSS. The results of this research show that Work Life Balance and Work Environment have an influence on Turnover Intention. The coefficient of determination value shows that Work Life Balance (X1) and Work Environment (X2) have an influence on Turnover Intention (Y) by 41.5%, while the remaining 58.5% are contributions or other factors not included*

---

---

*in this study. The results of the research above mean that the variables Work Life Balance (X1) and Work Environment (X2) are able to influence Turnover Intention (Y).*

**Keywords:** *Work Life Balance, Work Environment, Turnover Intention*

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Setia, N., Marpaung, N., & Siregar, O. (2025). Analisis Pengaruh Work Life Balance Dan Work Environment Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.B), 166-176. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10158>

---

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang persaingan dalam dunia perbankan semakin lama semakin berkembang antara Bank Konvensional dengan Bank Syariah. Lembaga keuangan di Indonesia terus menerus melakukan perkembangan agar menjadikan perbankan di Indonesia sebagai komponen penting dalam perekonomian nasional saat ini. Lembaga keuangan semakin lama semakin dapat kepercayaan dari masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari semakin banyak dan semakin bertumbuhnya bank.

Bank Sumut Medan merupakan salah satu Bank Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dibidang perbankan, berperan sebagai alat kelengkapan otonomi daerah dibidang perbankan. Bank ini terus meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan yang ditawarkannya. Kualitas-kualitas inilah nantinya yang akan sangat mempengaruhi keinginan masyarakat untuk menggunakan jasa mereka dalam melakukan transaksi, sehingga maju tidaknya perusahaan tergantung dengan bagaimana para karyawan melakukan pekerjaan. Jika kinerja yang diberikan oleh karyawan baik, maka secara otomatis perusahaan akan mampu terus bersaing dan akan terus melakukan peningkatan.

**Tabel 1.** Daftar Jumlah Karyawan Keseluruhan Divisi Bank Sumut Medan Imam Bonjol Tahun 2023

No	Unit kerja	Jumlah
1	Cabang Koordinator Medan	60
2	Divisi <i>Credit Review</i>	55
3	Divisi Dana dan Jasa	40
4	Divisi Kepatuhan	16
5	Divisi Keuangan & Perencanaan	30
6	Divisi kredit	16
7	Divisi Manajemen Risiko	13
8	Divisi Operasional	166
9	Divisi pengawasan	79
10	Divisi Penyelamatan Kredit	132
11	Divisi Ritel	29
12	Divisi Sumber Daya Manusia	31
13	Divisi Teknologi Informasi	26
14	Divisi Tresuri	13
15	Divisi Umum	33
16	Sekretariat Perusahaan	39
17	UKK APU-PPT	7
18	Unit Usaha Syariah	32
<b>Total</b>		<b>817</b>

Sumber: *Bank Sumut Pusat* (2023)

Pada tabel di atas dapat kita lihat bahwa jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 817, hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang padat dan penuh sesak dapat meningkatkan stres karyawan, mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup mereka. Karyawan merasa kelelahan secara fisik dan mental, yang berdampak pada kualitas hidup mereka di luar pekerjaan. Lingkungan kerja yang terlalu ramai dapat mengurangi kesempatan untuk interaksi sosial yang berkualitas antar karyawan, yang penting untuk membangun tim yang solid dan budaya kerja yang positif. Kondisi kerja yang tidak ideal bisa meningkatkan tingkat *turnover*. Karyawan yang tidak puas dengan *work life balance* dan lingkungan kerja mungkin mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan mendukung dalam kehidupan pribadi dan kehidupan dalam bekerja.

Terkait dengan tingkat perputaran pegawai (*turnover*), secara keseluruhan terdapat 105 pegawai *turnover* atau sekitar 4.08% dari keseluruhan jumlah pegawai Bank Sumut Pusat. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai yang pensiun, kontrak habis dan mengundurkan diri meningkat. *Turnover intention* juga berlanjut hingga tahun tahun. Tingkat *turnover intention* pada Divisi SDM PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan mengalami naik turun yang akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Siburian & Siregar, 2023). Menurut Nursanti & Siregar (2024), *turnover intention* merupakan harapan pegawai dengan tujuan untuk pergi meninggalkan pekerjaan di suatu perusahaan dengan tujuan mendapatkan kecocokan baik secara eksternal ataupun internal di pekerjaan mereka. *Turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Paaisal (2018) menjelaskan indikator *turnover intention* adalah:

1. Absensi yang Meningkat  
Karyawan yang sudah tidak betah akan sering melakukan absen kerja atau bahkan hingga bolos kerja serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya semakin menurun.
2. Mulai Malas Bekerja.  
Saat karyawan ingin pindah tempat kerja biasanya ditandai dengan semakin tingkat kemalasan yang meningkat lalu dilanjutkan dengan mencari tempat yang dipandang dapat memenuhi semua keinginannya. Kemalasan dapat ditunjukkan dengan tingkat keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja.
3. Peningkatan Pelanggaran Tata Tertib.  
Karyawan semakin sering melakukan tindakan indisipliner akan peraturan perusahaan seperti meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir.

Berdasarkan hasil pra-penelitian dengan melakukan observasi dilapangan sebelum penelitian, ditemui beberapa faktor permasalahan terkait alasan *turnover intention* melalui hasil wawancara dengan informan pada Bank Sumut Pusat, dari hasil wawancara saya dapat menyimpulkan bahwasanya terkadang waktu jam kerja yang seharusnya hanya 8 jam tetapi mereka melanjutkan pekerjaan sampai diatas jam 8 jam dan menggunakan waktu yang seharusnya untuk waktu pribadi digunakan untuk melanjutkan kerja hal ini lah yang membuat *work life balance* tidak baik dan juga dimana setiap

tahunnya Bank Sumut Pusat ini terdapat beberapa karyawan memilih mengundurkan diri dengan berbagai macam alasan.

*Work-life balance*, atau keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, mengacu pada keadaan di mana individu dapat mengelola dan mengalokasikan tanggung jawab mereka antara pekerjaan, kehidupan keluarga, dan komitmen lainnya tanpa menciptakan konflik antara kehidupan keluarga dan karier (Matakena *et al*, 2023). Menurut Lumunon *et al* (2019) *Work life balance* merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Menurut Rondonuwu *et al* (2018) terdapat beberapa indikator untuk mengukur *Work Life Balance* adalah sebagai berikut:

1. *Time Balance*, merujuk pada jumlah yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya.
2. *Involment Balance*, merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. *Satisfaction Balance*, merujuk pada jumlah tingkat kepuasan individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Selain itu, lingkungan kerja pada Bank Sumut dapat dinilai kurang kondusif yang tidak memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih optimal dan maksimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa fasilitas karyawan atau kantor yang tidak berfungsi maksimal seperti fasilitas AC, penerangan yang kurang dan lain lain sebagaimana seharusnya. Salah satu faktor lainnya terjadi *turnover intention* ialah karena *work environment* dimana faktor ini sangat mempengaruhi *turnover intention* pada Bank Sumut Pusat. Jika karyawan melihat bahwa tempat mereka bekerja tidak baik dan tidak nyaman maka pegawai akan memikirkan bagaimana cara agar mereka dapat mencari tempat kerja yang lebih baik untuk mereka bekerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Gultom & Marpaung (2022), lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan produktivitasnya tinggi. Menurut Agus & Marpaung (2023), lingkungan kerja yang menerima lebih sedikit perhatian akan berdampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan oleh karyawan mengalami gangguan dalam menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan kurangnya semangat dan kurangnya tenaga dan pikiran terhadap tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Faktor kebersihan, menjelaskan tingkat kebersihan lingkungan kerja.
2. Faktor penerangan, menjelaskan tingkat pencahayaan di lingkungan kerja
3. Faktor pertukaran udara, menjelaskan kelancaran sirkulasi udara di lingkungan kerja sehingga tidak menyebabkan lingkungan kerja menjadi pengap.
4. Faktor kebisingan, menjelaskan tinggi rendahnya kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja sehingga bisa mempengaruhi konsentrasi kerja maupun kejelasan instruksi kerja.

5. Faktor keamanan, menjelaskan mengenai tingkat keamanan yang menyangkut keselamatan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini, peneliti ingin mengetahui apakah *work life balance* dan *work environment* pada Bank Sumut Pusat memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di Bank Sumut Pusat. Peneliti melakukan penelitian ini juga bertujuan untuk membuktikan bahwa *work life balance* dan *work environment* dapat mempengaruhi *turnover intention* atau tidak pada perusahaan yang diteliti.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai di Bank Sumut Pusat. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pada Divisi Sumber Daya Manusia, dengan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 58%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 25-35 tahun sebanyak 58% dengan didominasi pendidikan terakhir pada kelompok S1 sebanyak 100%, serta yang bekerja pada mayoritas lama bekerja pada rentang 6-10 tahun sebanyak 65%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Life Balance* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	31	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			

Cronbach's Alpha	N of Items
.642	9

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Environment* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.917		15	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	31	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.611		9	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5.** Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	31
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *work life balance* dan *work environment* melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

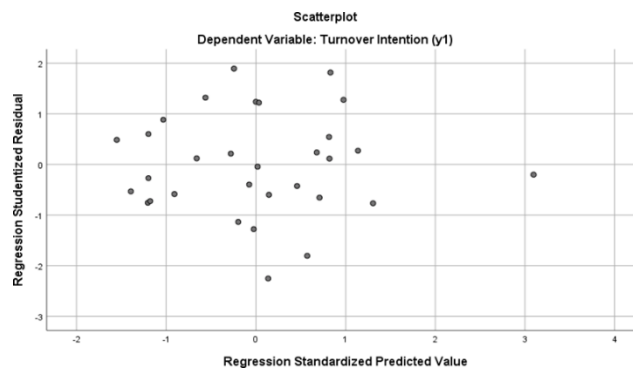
**Tabel 6.** Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Work Life Balance</i>	.754	1.327
<i>Work Environment</i>	.754	1.327

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 1.** Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficient <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,378	3,002		3,790	,001
	<i>Work Life Balance</i>	,617	,143	,707	4,309	,000
	<i>Work Environment</i>	-,061	,058	-,170	-1,039	,308

a. Dependent Variable: *Turnover intention (y)*

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 11.378 + 0,617X_1 + -0,061X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 11,378 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel *Turnover Intention* belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Work Life Balance*

(X1) dan *Work Environment* (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel *Turnover Intention* tidak mengalami perubahan

2. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,617 menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel *work life balance* maka akan mempengaruhi *Turnover Intention* sebesar 0,617, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,061 menunjukkan bahwa variabel *Work Environment* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil thitung untuk variabel *work life balance* (X1) sebesar 4,309 dengan tingkat signifikansi 0,003 dan nilai ttabel pada  $\alpha = 5\%$ , dengan ttabel 2,048 maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung (4,309) > ttabel (2,048) dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Bank Sumut Pusat sehingga memperoleh kesimpulan H0 ditolak dan Ha1 diterima, artinya jika kondisi *work life balance* ditingkatkan lagi menjadi lebih baik maka akan mempengaruhi *turnover intention*.
2. Hasil thitung untuk variabel *work environment* (X2) sebesar -1,039 dengan tingkat signifikansi 0,308 dan nilai ttabel pada  $\alpha = 5\%$  dengan ttabel 2,048 maka dapat disimpulkan bahwa nilai thitung (-1,039) < ttabel (2,048) dengan nilai signifikansi  $0,308 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa variabel *work environment* tidak memiliki pengaruh positif dan tidak memiliki signifikansi yang sesuai terhadap *turnover intention* pada Bank Sumut Pusat. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha2 ditolak yang artinya adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel *work environment* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) secara signifikan.

**Tabel 8.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,421	2	59,710	9,925	,001 <sup>b</sup>
	Residual	168,450	28	6,016		
	Total	287,871	30			

a. Dependent Variable: turnover intention (y)

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat diketahui bahwa hasil uji F secara simultan, diperoleh nilai Fhitung = 9,925 dengan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai ftabel = 3,34. nilai Fhitung (9,925) > Ftabel (3,34) dan tingkat signifikansi ( $0,001 > 0,05$ ), disimpulkan variabel bebas yaitu *work life balance* (X1), dan *work environment* (X2), secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y).

**Tabel 9.** Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

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

1	,644 <sup>a</sup>	,415	,373	2,453
a. Predictors: (Constant), work environment, work life balance				
b. Dependent Variable: turnover intention				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Nilai korelasi (R) sebesar 0,644 yang berarti terdapat hubungan variabel *work life balance* (X1) dan *work environment* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 0,644 sehingga hubungan antar variabel dapat dikatakan erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* 0,373 ataupun nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) dan *work environment* (X2) sebesar 37,3%, sedangkan sisanya 62,7% adalah kontribusi atau faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini. Kontribusi dari variabel atau faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

*Work Life Balance* adalah situasi dimana seseorang dapat mengelola, mengatur dan membagi tanggung jawab diperkerjaannya, kehidupan keluarganya, dan tanggung jawab lainnya yang dipegangnya tanpa tercampur. Dapat dikatakan pula bahwa *work life balance* adalah suatu bentuk menyeimbangkan waktu pekerjaan, keluarga dan pribadinya berjalan bersamaan tanpa mengganggu waktu satu dengan yang satunya. Berdasarkan berbagai definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan suatu hal yang dibutuhkan setiap karyawan pada suatu karyawan agar tidak ada ketidakadilan antara waktu keluarga, pribadi dan pekerjaan.

*Work environment* dapat diartikan sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari kebersihan tempat bekerja, penerangan saat bekerja pertukaran udara di setiap ruangan saat bekerja, kebisingan saat bekerja dan keamanan saat bekerja. *Work environment* yang diakomodasi oleh perusahaan dengan baik akan mendorong adanya rasa kenyamanan pegawai saat bekerja dan hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya angka pegawai yang melakukan *turnover intention* pada perusahaan tersebut. Hal hal tersebut dapat dilihat dari lokasi perusahaan, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang positif

*Turnover intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. Adapun pengertian *turnover intention* adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan. *Turnover intention* ini dipicu oleh bagaimana individu melihat kelangsungan hubungan dirinya dengan perusahaan yang tidak menjamin secara pasti keinginannya sebagai tenaga kerja pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapannya terhadap pandangan karyawan terhadap bagaimana perusahaan dapat memenuhi keinginan para karyawan bersangkutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sesuai dengan hasil data penelitian ini adalah Darmawan & Vita (2017) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Sefas Pelindotama Jakarta". Alasannya karena berdasarkan hasil

analisis penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga penelitian terdahulu tersebut sesuai dengan hasil yang diteliti oleh peneliti yaitu lingkungan kerja (*work environment*) berpengaruh negatif.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Hasil pengujian dapat diketahui bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* hal ini dikarenakan semakin bagus *work life balance* maka angka akan terjadinya *turnover intention* rendah di Bank Sumut Pusat.
2. Hasil pengujian dapat diketahui bahwa *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa *work environment* pada Bank Sumut Pusat dapat dikatakan sudah cukup baik. Salah satu alasannya adalah seperti fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang positif.
3. Hasil dapat diketahui bahwa *work life balance* dan *work environment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik *work life balance* dan *work environment* pada Bank Sumut pusat maka akan mempengaruhi *turnover intention* pada Bank Sumut Pusat.

## **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

## **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., Ibu Feronica Simanjorang, S.Sos., M.AB., dan Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agus, Y. F., & Marpaung, N. (2023). The Influence Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance At PT. Bank Sumut Branch Of Sipirok. *CURRENT ADVANCED RESEARCH ON SHARIA FINANCE AND ECONOMIC WORLDWIDE*, 2(2), 332-347.
- Darmawan, F., & Vita, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sefas Pelindotama Jakarta. *Journal Kwik Kian Gie School of Business*, 1(1), 1-9.
- Gultom, L. M., & Marpaung, N. (2022). Analisis work motivation dan work environment terhadap employee performance (studi pada pks aek torop di labuhanbatu selatan). *Journal of Social Research*, 1(10), 1199-1209.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).

- Matakena, S., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *JOURNAL OF HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS*, 3(2), 283-294.
- Nursanti, E., & Marpaung, N. (2024). The Influence of Compensation, Work Environment, and Career Development on the Turnover Intention of Mitra Mandiri Kabanjahe Cooperative Employees. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 867-886.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30-39.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siburian, S. V. I., & Siregar, O. M. (2023). PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 853-866.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Paaisal, L. O. Tabroni., & Maksum, C.(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Wisesa Samudra Di Jakarta. *Jurnal Eksekutif*, 15(1), 191-215.