

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Starta Satu**

Oleh:

Muhammad Revi Salavia
NIM. 19102040079

Dosen Pembimbing Skripsi:

Shofi'unnafi, M.M
NIP. 199208132019031006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1350/Un.02/DD/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI DI RUMAH SAKIT UMUM QUEEN LATIFA KABUPATEN SLEMAN)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD REVI SALAVIA
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040079
Telah diujikan pada : Senin, 03 Juli 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Shofi'unnafi, M.M.
SIGNED

Valid ID: 64e2fcee58671



Penguji I
Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM
SIGNED

Valid ID: 64dec8125497a



Penguji II
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 64c86c7668ea6



Yogyakarta, 03 Juli 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64c3058577dc9



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FALKUTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Revi Salavia
NIM : 19102040079
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 19 Juni.2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Dakwah

H. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 196902272003121001

Menyetujui,
Dosen Pembimbing Skripsi

Shofi'unnafi, M.M
NIP. 199208132019031006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Revi Salavia
NIM : 19102040079
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman) adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 19 Juni 2023
Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KARTASURA
YOGYAKARTA



Muhammad Revi Salavia
NIM. 19102040079

HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas terselesaikannya skripsi ini sehingga mampu mempersembahkan skripsi ini pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta.



MOTTO

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ

وَأَلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah yang menjadikan untuk kamu bumi yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”

(Qs. Al-Mulk:15)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung, Alqosbah Karya Indonesia, 2022), hlm. 563.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan inayah-Nya. Sebab hanya atas kehendak-Nya penulisan skripsi ini dapat selesai sebagaimana semestinya. Shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

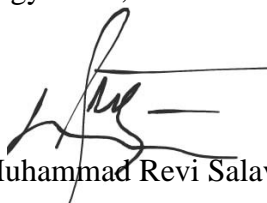
Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari banyak pihak. Untuk itu peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini yaitu kepada:

1. Prof. Dr. Phil Al Makin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses perkuliahan.
5. Shofi'unnafi, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang berkenan membimbing dan mengarahkan peneliti, sehingga skripsi yang peneliti susun dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.
6. Dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, pengalaman, bimbingan dan motivasi.

7. Nurhidayati selaku bagian administrasi Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam mengurus keperluan skripsi.
8. Direktur Rumah Sakit Umum Queen Latifa yang telah memberikan izin penelitian, Jamil Rifanto selaku bagian SDM dan Diklat yang telah memberikan informasi dan membantu dalam pengumpulan data, serta karyawan Rumah Sakit Queen Latifa yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
9. Ayah (Akhid Saikhu), mamah (Latifah), kakak (Algha), adik (Denan) yang telah memberikan doa dan dukungannya serta keluarga besar Bani Muslich dan Bani Yahya yang telah memberikan semangat kepada peneliti.
10. Rekan-rekan Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2019 yang telah memberikan semangat kepada peneliti.
11. Keluarga KKN 108 Mandiri Tasikmalaya Isal, Babun, Uji, Mendudu, Veni, Tiara, Eca, Giska, Lia, Indy dan Metti yang menjadi motivator untuk terus tumbuh bersama.
12. Pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhir kata dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pembaca.

Yogyakarta, 19 Juni 2023



Muhammad Revi Salavia

ABSTRAK

Muhammad Revi Salavia. Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sunan Kalijaga, 2023.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman. Pengembangan karier adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan berdasarkan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. *Turnover Intention* adalah pandangan subjektif dari anggota atau karyawan terhadap organisasi/perusahaan untuk keluar dari pekerjaannya agar dapat mencari peluang di tempat lain. Kepuasan Kerja adalah kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya saat ini, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Jenis penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* terhadap 58 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi, uji hipotesis, analisis linear berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS versi 25 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*, pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci: Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Kerangka Teoritik	17
G. Paradigma Penelitian.....	32

H. Hipotesis.....	33
BAB II METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis dan Sifat Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	40
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Instrumen Penelitian.....	47
F. Teknik Analisis Data.....	50
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	58
A. Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman	58
B. Visi, Misi dan Motto Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.....	59
C. Budaya Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman	60
D. Karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.....	61
E. Mars Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.....	62
F. Sturktur Organisasi Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman	63
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Analisis Deskriptif Data Responden	64
B. Hasil Uji Instrumen	68
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	71
D. Uji Regresi Linear Berganda.....	73

E. Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	76
F. Uji Hipotesis	79
G. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian.....	91
C. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	101



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Rumah Sakit di Indonesia.....	5
Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman Tahun 2018-2022.	6
Tabel 2. 1 Distribusi Sampel Penelitian.....	42
Tabel 2. 2 Indikator Variabel Independen.....	44
Tabel 2. 3 Indikator Variabel Dependen.....	45
Tabel 2. 4 Indikator Variabel Intervening.....	46
Tabel 2. 5 Kisi- Kisi Kuesioner Penelitian.....	48
Tabel 2. 6 Skala Likert.....	50
Tabel 3. 1 Karyawan RSUD Queen Latifa Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 3. 2 Karyawan RSUD Queen Latifa Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 3. 3 Karyawan RSUD Queen Latifa Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	61
Tabel 3. 4 Karyawan RSUD Queen Latifa Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	65
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden.....	66
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden.....	67
Tabel 4. 5 Klasifikasi Jabatan Responden.....	68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72

Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji T.....	79
Tabel 4. 13 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Pelaksanaan Pengembangan Karier	17
Gambar 1. 2 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi RSUD Queen Latifa.....	63
Gambar 4. 1 Struktur Analisis Jalur (Path Analysis)	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yakni sumber daya manusia dan sarana pendukung. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Tajuddin, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat mendominasi dalam berjalannya organisasi.² Organisasi dalam mencapai tujuannya perlu melakukan investasi terhadap sumber daya manusia dalam hal penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan sumber daya manusia potensial yang dimiliki agar karyawan tidak berkeinginan keluar dari organisasi.³ Investasi sumber daya manusia dalam perusahaan bertujuan meminimalisir tingkat *turnover* karyawan yang bekerja didalamnya.

Tingginya tingkat *turnover* yang ada dalam sebuah perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian yang serius dalam pengendalian sumber daya manusia. Selain itu, *turnover* karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan karena akan menimbulkan peningkatan biaya pengeluaran dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti biaya perekrutan karyawan dan biaya pelatihan karyawan baru, selain itu perusahaan

² Jauhari Hafiz, Badia Parizade, and Agustina Hanafi, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang) Jauhari Hafiz 1 , Badia Parizade 2 , & Agustina Hanafi 3," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan* vol. 13, no. 2 (2016), hlm. 103–112.

³ Setiyanto & Hidayati, "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention". *Jurnal Akuntansi Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, vol. 5(1), 2017, hlm. 106.

memerlukan waktu untuk merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar dari perusahaan.⁴

Turnover tidak bisa dilakukan semena-mena, hal ini telah diatur dalam Undang-Undang nomer 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya atas kemauan sendiri mendapat uang pengganti hak seperti cuti tahun yang belum diambil, hal ini telah diatur oleh UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 162 Ayat (1) “Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang pengganti hak (UPH) sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4)”.⁵ Sedangkan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan oleh perusahaan karena pekerja atau karyawan melakukan kesalahan besar, hal ini telah diatur oleh UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 Ayat (1).⁶

Turnover dapat diminimalisir dengan memberikan hal-hal yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menumbuhkan rasa kepuasan kerja sehingga angka *turnover intention* karyawan menurun, salah satunya yakni adanya kejelasan dalam alur karier karyawan. Mangkunegara menyatakan tujuan dari pengembangan karier yakni memberi kesadaran mengenai potensi yang dimiliki karyawan.⁷ Hal ini senada dengan ungkapan Direktur SDM Bank Mandiri Bapak Agus Dwi Handaya bahwa pengembangan

⁴ Agung Wasposito, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Unitex di Bogor”, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, vol. 4, no. 1, 2013, hlm. 97-115.

⁵ Undang- Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (4).

⁶ Undang- Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 158 ayat (1).

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 77.

karier menjadi bagian dari strategi bisnis dalam mempersiapkan karyawan menjadi generasi yang tangguh serta mampu mengeksplorasi segala potensi yang dimiliki dalam menghadapi perubahan agar tetap relevan dengan kondisi terkini.⁸ Pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini sesuai dengan penelitian Putra⁹, Olivia¹⁰, dan Yumna¹¹. Penelitian menunjukkan semakin meningkatnya pengembangan karier dalam perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Faktor pemilihan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dikarenakan hasil survey pra penelitian terhadap 5 karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa secara acak dengan mengajukan pertanyaan mengenai lingkungan kerja. Didapatkan kesimpulan dari survey tersebut bahwa 3 dari 5 karyawan merasa cukup puas terhadap lingkungan kerja non fisik, namun 5 dari 5 karyawan kurang puas terhadap lingkungan kerja fisik yang ada di Rumah Sakit Umum Queen Latifa.¹² Lingkungan kerja idaman bagi

⁸ Rully Ramly, "Dinobatkan sebagai Salah Satu Tempat Pengembangan Karier Terbaik di Indonesia, Ini Respon Bank Mandiri", Kompas, <https://money.kompas.com/read/2022/04/13/163000926/dinobatkan-sebagai-salah-satutempat-pengembangan-karier-terbaik-di-indonesia>. Diakses tanggal 15 Oktober 2022.

⁹ Achmad Irvan Dwi Putra, dkk., "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan", *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, vol. 16, no. 1, 2020, hlm. 184.

¹⁰ Sindika Galuh Candra Olivia dkk. "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PD. BPR BKK Boyolali". *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, vol. 4(2), 2020, hlm. 9-24.

¹¹ Anazgie Balqis Azizah Yumna & Tia Setiawati. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta". *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, vol. 1(5), 2020, hlm. 157-171.

¹² Wawancara dengan karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman, 7 Maret 2023.

karyawan yakni lingkungan yang nyaman serta kondusif sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya secara aman, nyaman dan optimal.¹³ Lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana dalam penelitian Budiyanto¹⁴ dan Kristin¹⁵ yang menunjukkan adanya pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan semakin baiknya lingkungan kerja di dalam perusahaan akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Benson dalam Yusmi, industri kesehatan mengambil 23% dari keseluruhan tingkat *turnover* karyawan dengan 50% merupakan perawat.¹⁶ Menurut Gilles dalam Indrayani, tingkat *turnover* rumah sakit normalnya berkisar 5-10% per tahun, apabila lebih dari 10% maka *turnover* rumah sakit tersebut termasuk tinggi.¹⁷ Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu mengenai *turnover*, rumah sakit di Indonesia memiliki masalah *turnover* yang cukup tinggi, hal ini terlihat dari data *turnover* rumah sakit

¹³ Widhiastana, dkk., Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 6(1), 2017, hlm. 223-250.

¹⁴ Albert Budiyanto. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt. Nesitor". *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 25(2), 2022, hlm. 104-117.

¹⁵ Devi Kristin, dkk., Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, vol. 2(1), 2022, hlm. 97-107.

¹⁶ Rika Yusmi, Laila Ulfa, and Ajizah Izattul, "Hubungan Kepuasan Pengembangan Karir Dengan Turnover Intention Perawat Di RSIA Brawijaya Tahun 2017," *Jurnal Kesehatan Masyarakat* 2, no. 1 (2018), hlm. 32–38.

¹⁷ Susila Indrayani, "Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014," *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia* vol. 2(2), 2016, hlm. 151.

dari beberapa kota di Indonesia yang mayoritas melebihi 10% per tahun.

Data *turnover* dari beberapa rumah sakit yang ada di Indonesia dapat dilihat

dari tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Turnover Rumah Sakit di Indonesia

No	Rumah Sakit	Tahun	Persentase <i>Turnover</i>	Sumber
1.	Rumah Sakit Dhuafa Bogor	2013	13%	Mardiana ¹⁸
2.	Rumah Sakit Prima Pekanbaru	2020	9,7%	Deswarta ¹⁹
3.	Rumah Sakit Bedah Surabaya	2014-2016	14,75%	Asmara ²⁰
4.	Rumah Sakit Islam Surabaya	2017-2021	18,14%	Muhadi ²¹
5.	Rumah Sakit Awal Bros Batam	2015-2017	16,2%	Christiani ²²
6.	Rumah Sakit Harapan Bunda Batam	2019	14%	Putri ²³
7.	Rumah Sakit SM Banyumas	2016-2018	20,3%	Anggara ²⁴

Sumber: Olahan Peneliti dari Berbagai Sumber (2023)

¹⁸ Inge Mardiana, Aida Hubeis, dan Nurmala Panjaitan, “Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intentions* Pada Perawat Rumah Sakit di Bogor,” *Journal Manajemen IKM* vol. 9(2), 2014, hlm. 119–130.

¹⁹ Deswarta Deswarta, Masnur, dan Adil Mardiansah, “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru,” *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* vol. 14(2), 2021, hlm. 58–63.

²⁰ Alfatania Pandu Asmara, “Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya,” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* vol. 5(2), 2018, hlm. 123.

²¹ Qanitha Muhadi dan Emilya Indahyati, “Faktor Determinan *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya,” *Jurnal Ilmiah STIKES Hang Tuah Surabaya*, no. 1978, 2022, hlm. 1–5.

²² Luvi Christiani dan Jaslis Ilyas, “Analysis of Factors Related to Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017,” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit* vol. 4, 2018, hlm.198–209.

²³ Yulia Putri, Trisya Febrina, dan Dwi Rahma, “Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020,” *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana (JKSP)* vol. 4(2), 2021, hlm. 390–397.

²⁴ Panji Anggara, Chriswardani Suryawati, dan Farid Agushyana, “Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah,” *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* vol. 8(3), 2020, hlm. 153–160.

Rumah Sakit Umum Queen Latifa merupakan salah satu rumah sakit yang berada di Kabupaten (selanjutnya disingkat Kab.) Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dirintis oleh Bapak Syaifudin dan Ibu Siti Purwanti dengan nama Balai Pengobatan dan Rumah Bersalin (BPRB) pada tahun 2001. Pada tahun 2009, Dinas Kesehatan menerbitkan ijin operasional Rumah Sakit Umum Queen Latifa seiring dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat dan kebutuhan peayanan kesehatan. Permasalahan *turnover* juga terjadi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman. Data *turnover* di Rumah Sakit Queen Latifa Kab. Sleman pada tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data Turnover Karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Persentase <i>Turnover</i>
2019	183	11	6%
2020	185	43	23%
2021	192	54	28%
2022	188	6	3%

Sumber: Bagian SDM Rumah Sakit Queen Latifa (2023)

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa *turnover* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman cukup tinggi khususnya pada tahun 2020 dan 2021. Pada tahun 2022 jumlah *turnover* karyawan tidak melebihi dari 10%, hal ini karena tidak adanya pendaftaran PNS/SP3. Jumlah rata-rata *turnover* Rumah Sakit Queen Latifa Kab. Sleman pada 4 tahun terakhir adalah 15%, Kepala Bagian SDM dan Diklat RSUD Queen Latifa Kab. Sleman mengatakan bahwa terdapat beberapa upaya yang telah diberikan terhadap karyawan diantaranya dengan penggunaan struktur skala upah,

beasiswa studi S2 dan S3, pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara berkelanjutan. *Turnover* karyawan Rumah Sakit Queen Latifa didominasi oleh faktor pernikahan yang mengharuskan karyawan pindah domisili dan ketika terdapat pembukaan pendaftaran PNS/ SP3.²⁵

Dari uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman). Penelitian ini sangat berkaitan erat dengan program studi peneliti yakni Manajemen Dakwah konsentrasi sumber daya manusia dan menjadi pembahasan yang menarik untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan di Rumah Sakit Queen latifa Kab. Sleman?

²⁵ Wawancara dengan Jamil Rifanto, Manajer Sumber Daya Manusia dan Diklat RSU Queen Latifa Kabupaten Sleman, 1 Maret 2023.

4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Queen Latifa Kab. Sleman?
5. Bagaimana pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Queen Latifa Kab. Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.
3. Mengetahui pengaruh simultan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Queen latifa Kab. Sleman.
4. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.
5. Mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

6. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan informasi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan pengembangan karier, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a. Bagi pihak Rumah Sakit Umum Queen Latifa diharapkan penelitian ini memberikan sumbangsih pemikiran dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki terutama dalam pengendalian sumber daya manusia agar meminimalisir terjadinya *turnover intention*.
- b. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai cara pengamalan ilmu yang diterima selama berkuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir.

E. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, digunakan sebagai pembanding dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Adapun penelitian yang menjadi refrensi peneliti adalah sebagai berikut:

Jurnal, Jurnal Mahasiswa Bisnis dan Manajemen tahun 2022 karya Anazgie Balqis Azizah Yumna dan Trias Setiawati yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta”. Menggunakan metode kuantitatif survei dengan sampel sebanyak 34 karyawan dari jumlah populasi yakni 123 karyawan. Metode analisis dengan uji t, uji f, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karier memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara pengembangan karier terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intention*.²⁶ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

²⁶ Anazgie Balqis Azizah Yumna & Tia Setiawati. Pengaruh Pengembangan Karir..., hlm. 157-171.

1. Penelitian terdahulu menggunakan stress kerja sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Hote Grand Innda Malioboro Yogyakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.

Skripsi, karya Wisna Nandita Dindasari, pada tahun 2021 yang berjudul “*Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)*”. Lokasi penelitian ini di Bank BPD DIY Syariah. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 36 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan *path analysis* dengan bantuan program *SPSS versi 23* dan pengujian pengaruh mediasi dengan uji sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan namun tidak berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja namun berpengaruh terhadap kinerja. kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.²⁷ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

²⁷ Wisna Nandita Dindasari, “Pengaruh Pengembangan Karier dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bank BPD DIY Syariah)”, *Skripsi* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021), hlm. 89.

1. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
2. Penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan *turnover intention* sebagai dependen.

Jurnal, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen terakreditasi SINTA 4 tahun 2021 karya Zulfan Saputra dan Audita Nuvriasari yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman*”. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 60 orang yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.²⁸ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

²⁸ zulfan Saputra Pratama Pegia And Audita Nuvriasari, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI SINTA* vol. 4(4), 2021, hlm. 843–856.

1. Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Penelitian terdahulu sampel yang diteliti dengan persyaratan telah 1 tahun bekerja, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan persyaratan jangka waktu bekerja.

Jurnal, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya terakreditasi SINTA 3 tahun 2021 karya Novi Ali Marzuqi yang berjudul “*Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*”. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 80 karyawan *outsourcing* PT. Shelter Nusa Indah. Analisa data menggunakan regresi linear berganda dengan *IBM SPSS 23*. Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah.²⁹ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

1. Penelitian terdahulu pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini pada tahun 2023.

²⁹ Novi Ali Marzuqi, “Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan,” *Jurnal Ilmu Manajemen* vol. 9(4), 2021, hlm. 1393-1405.

2. Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel independen.

Skripsi, karya Haira Al Mazidah Siregar, pada tahun 2020 yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kepuasan Kerja pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan*”. Lokasi penelitian ini pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 77 orang karyawan. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan angket, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda. Menggunakan software *Smart PLS 3 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation.³⁰ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni:

1. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
2. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas motivasi kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas perkembangan karier dan lingkungan kerja.

³⁰ Haira Al Mazidah Siregar, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kepuasan Kerja pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan”, *Skripsi*. (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020), hlm. 71.

3. Objek penelitian terdahulu di PT. Herfinta Farm and Plantation Medan, sedangkan penelitian ini di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

Skripsi, karya Revilia Dian Rismayanti, pada tahun 2018 yang berjudul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)*”. Lokasi penelitian ini pada PG. Kebon Agung Malang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 75 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan analisis jalur *path* yang dibantu dengan program *SPSS 21 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention* lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.³¹ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni:

1. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

³¹ Revilia Dian Rismayanti, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)”, *Skripsi*. (Malang: Universitas Brawijaya, 2018), hlm. 106.

2. Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas yakni kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas yakni pengembangan karier dan lingkungan kerja.

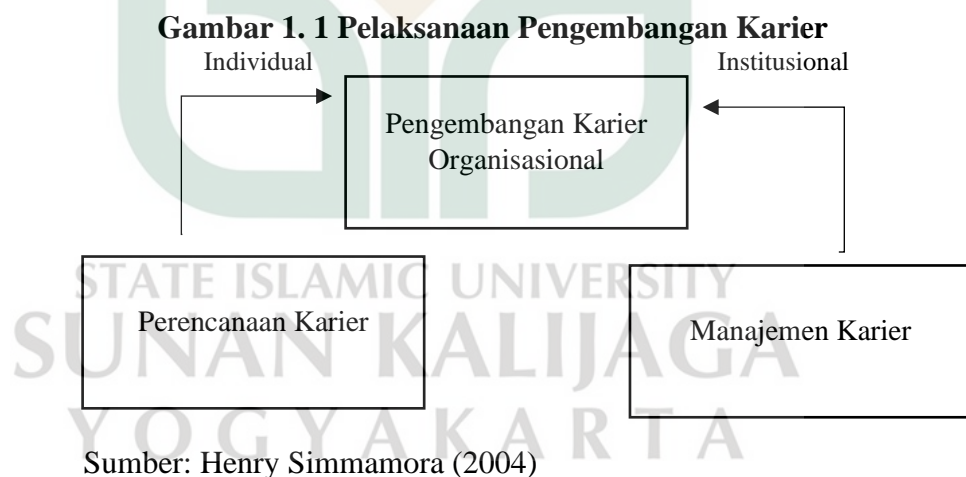


F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan Tentang Pengembangan Karier

a. Definisi pengembangan karier

Menurut Sadili Samsuddin mendefinisikan pengembangan karier sebagai usaha meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, teoritis, dan moral karyawan berdasarkan kebutuhan jabatan melalui pendidikan dan latihan.³² Simamora menyatakan pengembangan karier meliputi perencanaan karier (*career planning*) dan manajemen karier (*career management*).³³ Pengembangan karier adalah hasil dari kombinasi perencanaan karier individu dengan proses manajemen karier institusional.



³² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 133.

³³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hlm. 412.

Pengembangan karier berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam mempersiapkan tantangan bisnis di masa mendatang. Organisasi/perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang dimilikinya karena eksistensi organisasi/perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.³⁴ Hal ini mengharuskan organisasi/perusahaan melakukan pembinaan karier karyawannya secara terencana dan berkelanjutan dikarenakan sumber daya manusia yang tidak berkembang akan berdampak terhadap kemunduran perusahaan, bahkan berakibat tersisih dari persaingan bisnis dikemudian hari.

Berdasarkan pengertian pengembangan karier diatas, individu dan organisasi/perusahaan memiliki peran dalam pengembangan karier. Organisasi/perusahaan memiliki peran dalam menetapkan jalur karier dan program-program pengembangan karier bagi karyawannya, dan individu karyawan sebagai pekerja harus merencanakan dan berusaha dalam mencapai tahapan karier yang telah ditetapkan.

³⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan keempat. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 35.

b. Indikator pengembangan karier

Pengembangan karier memiliki beberapa dimensi yang menjadi tolok ukurnya. Indikator pengembangan karier menurut Sihotang yaitu:³⁵

1) Kebijakan organisasi

Kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi faktor dominan terhadap pengembangan karier karyawan. Kebijakan organisasi mengenai pengembangan karier dapat berbentuk tertulis dan tidak tertulis.

2) Prestasi kerja

Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan oleh atasan. Karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya memiliki kesempatan untuk dipromosikan.

3) Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan tolok ukur perusahaan dalam memberikan tugas dan tanggungjawab kepada karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin berat pula tanggungjawab pekerjaannya. Latar belakang pendidikan menjadi pertimbangan dalam melihat potensi pengembangan karier karyawan.

³⁵ Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Satu*, (Jakarta: Prandya Paramita, 2006), hlm. 213.

4) Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan bertujuan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan mempersiapkan karier dimasa mendatang.

5) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan hal yang menunjang seseorang dalam pengembangan kariernya. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memberi peluang berkontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

6) Kesetiaan

Perusahaan akan memberi pertimbangan untuk mengembangkan karier bagi karyawannya yang memiliki tingkat loyalitas atau kesetiaan yang tinggi. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari jangka waktu karyawan dalam bekerja di perusahaan.

2. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Sunyoto adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.³⁶ Mardiana menyatakan lingkungan kerja merupakan lingkungan yang didalamnya pekerja melaksanakan

³⁶ Danang Sunyoto, *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 43.

pekerjaan sehari-hari.³⁷ Lingkungan kerja adalah semua hal baik itu berwujud dan tidak berwujud yang berada di dalam tempat bekerja yang dapat mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung produktifitas karyawan dalam bekerja.³⁸

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Lingkungan kerja dibedakan berdasarkan jenisnya, Sedarmayanti mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi 2, yaitu:³⁹

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan segala bentuk hubungan kerja, baik itu hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan dengan sesama rekan kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³⁷ Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta: IPWI, 2005), hlm. 15.

³⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Rafika Aditama, 2011), hlm. 26.

³⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Cv. Mandar Maju, 2009), hlm. 26.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2006) dalam Sedarmayanti, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat menjadi tolok ukur lingkungan kerja, sebagai berikut:⁴⁰

1) Penerangan

Penerangan di tempat kerja tentu akan memudahkan karyawan dalam proses bekerjanya. Selain itu, dengan adanya penarangan yang baik juga akan menghindarkan dari resiko kecelakaan kerja.

2) Temperatur

Temperatur ideal di tempat kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan didalamnya. Hal ini perlu disesuaikan dengan beban kerja karyawan agar tidak mengalami gangguan kesehatan. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan No.1405/ENKS/SK/XI/2002 tentang “Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran dan Industri” menyebutkan nilai ambang batas untuk suhu ruangan antara 18-28 derajat Celcius.

3) Kelembaban

Kelembaban ruangan dikatakan normal atau ideal jika tingkat kelembaban berada antara 23,33%-64,44%. Kelembaban udara yang ideal meningkatkan efisiensi pekerja serta mengurangi tingkat kelelahan.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 28.

4) Sirkulasi udara

Udara di sekitar tempat kerja menjadi salah satu faktor dalam kenyamanan bekerja. Sirkulasi udara dalam ruangan akan lebih baik dengan adanya tumbuhan disekitar lingkungan kerja dan ventilasi udara yang memadai dapat meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja akibat gas-gas yang membahayakan bagi kesehatan.

5) Kebisingan

Karyawan dalam menjalankan tugasnya diharuskan memberikan kemampuan terbaiknya. Konsentrasi dalam bekerja tentu menjadi kuncinya, maka untuk menciptakan suasana yang kondusif perlu menghindari suara bising yang timbul di lingkungan kerja karena dapat mengganggu ketenangan bekerja.

6) Getaran mekanis

Getaran mekanis dapat timbul dari alat-alat mekanis berdasarkan intensitas, frekuensi dan lamanya getaran. Tubuh manusia memiliki frekuensi alami, dan apabila tubuh menerima frekuensi getaran dari luar tubuhnya maka akan beresonansi sehingga dapat mempengaruhi konsentrasi kerja dan mempercepat datangnya rasa lelah.

7) Bau

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dekat dengan karyawan. Apabila di lingkungan kerja terdapat sesuatu

yang menimbulkan bau tentu akan mengganggu indera penciuman sehingga berdampak pada aktivitas kinerja. Jika di lingkungan kerja terdapat bau, hal ini mengindikasikan lingkungan kerja tidak bersih.

8) Tata warna

Tata warna dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi psikologis, fisiologis dan perasaan seseorang. Hal ini karena adanya stimulus yang diterima oleh indera penglihatan. Pemilihan warna di lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kondisi emosi karyawan.

9) Dekorasi atau tata letak

Tata letak atau *layout* dalam sebuah perusahaan dan perkantoran memiliki tujuan yakni fleksibilitas, kapasitas dan kualitas lingkungan kerja agar meningkatkan produktifitas kinerja. Tata letak sangat memberikan dampak terhadap kenyamanan dalam bekerja. Pengaturan tata letak perlu memperhatikan jumlah peralatan, ukuran ruangan dan kuantitas karyawan.

10) Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan kedua dalam hierarki berdasarkan kebutuhan manusia menurut Maslow. Dalam konteks pekerjaan, karyawan juga mengunginkan adanya jaminan akan keamanan dirinya di

lingkungan kerja dengan mengikuti segala aturan dan batasan-batasan yang telah ditentukan oleh perusahaan/organisasi.

3. Tinjauan Tentang *Turnover Intention*

a. Definisi *turnover intention*

Turnover merupakan pengunduran diri permanen dari suatu organisasi secara sukarela maupun tidak suka rela.⁴¹ *Turnover intention* adalah pandangan subjektif dari anggota atau karyawan terhadap organisasi/perusahaan untuk keluar dari pekerjaan saat ini agar dapat mencari peluang di tempat lain.⁴² Booth dan Hamer mengartikan *turnover intention* merupakan dampak dari ketidakmampuan organisasi dalam mengendalikan karyawannya sehingga karyawan menginginkan bekerja ditempat lain, *turnover intention* dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

Turnover intention memiliki 2 sifat yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya atas dasar keinginan sendiri secara sukarela, hal ini dipengaruhi oleh tingkat minat terhadap pekerjaan saat ini dan adanya peluang kerja ditempat lain. *Involuntary turnover* adalah pemutusan hubungan kerja atau

⁴¹ Stephen Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen edisi kesepuluh*. Jilid 1, (Jakarta: Erlangga, 2010), hlm. 40.

⁴² Deepanjana Varshney, "Dampak Konsep Diri Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris", *Jurnal Kontemporer Internasional* vol 4(10), 2014, hlm. 87.

pemecatan dari pihak organisasi/perusahaan kepada karyawannya yang bersifat paksaan dan hal ini berada diluar kendali karyawan.

b. Faktor munculnya *turnover intention*

Faktor yang mendorong karyawan ingin berpindah pekerjaan dikategorikan menjadi tiga, yaitu:⁴³

1) Faktor individu, faktor- faktor pendorong keinginan pindah kerja berasal dari individu, sebagai berikut:

a) Stress. Meningkatnya tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan keputusan untuk keluar dari pekerjaan. Stress kerja secara langsung dan tidak langsung dapat berpengaruh terhadap keinginan individu untuk pergi dari pekerjaan.

b) Karakteristik demografis. Karakteristik demografis karyawan seperti tingkat pendidikan, gender dan masa kerja mempengaruhi niatan untuk meninggalkan sebuah pekerjaan.

c) Konflik pekerjaan dengan kepentingan keluarga. Menjalani peran dikeluarga dan peran dipekerjaan dapat menimbulkan kontradiksi antara keduanya sehingga timbul perasaan negatif dan menghambat terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya.

⁴³ Ali Halawi, "Stimuli and Effect of the Intention to Leave the Organization", *Europaran Scientific Journal*, (Oman: Arab Open University, 2014), hlm. 3-7.

d) Pusat kendali (*locus of control*). Kepercayaan mengenai sebuah kebetulan dari dirinya sendiri dalam mengendalikan peristiwa dikehidupannya.

2) Faktor organisasional

a) Ambiguitas peran. Konflik peran muncul karena ketidaksesuaian antara tuntunan dan harapan. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas yang proposional menyebabkan karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.

b) *Career anchor*. Pemberian insentif yang sesuai mengurangi niatan karyawan meninggalkan pekerjaan. *Internal career anchor* adalah hal yang diberikan perusahaan bukan dalam bentuk financial seperti keamanan kerja, lokasi dan otonomi. *External career anchor* yakni mengacu terhadap financial seperti pemberian bonus kepada karyawan.

c) Praktik sumber daya manusia dan budaya organisasi. Praktik sumber daya manusia seperti pelatihan, pengenalan budaya organisasi dan *preview* mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa dihargai dan tidak berekspektasi tinggi dalam pekerjaan, hal ini mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan.

d) Dukungan sosial dan dukungan organisasi. Dalam hal ini dukungan sosial dan dukungan organisasi dari internal

perusahaan memberikan dorongan moral bagi karyawan sehingga meminimalisir keinginan pindah ke pekerjaan lain.

3) Faktor Eksternal

- a) Struktur keluarga. Keluarga menjadi salah satu hal yang paling dominan menjadi alasan karyawan meninggalkan pekerjaannya, karyawan yang memiliki istri sebagai ibu ruma tangga akan mencoba mencari pekerjaan yang dapat menghasilkan lebih banyak uang dibandingkan dengan karyawan yang memiliki istri yang berpenghasilan.
- b) Dukungan dari masyarakat. Manusia tidak mungkin terpisahkan dengan lingkungan sosial, pekerjaan yang dapat dimengerti oleh masyarakat menjadikan motivasi untuk tetap bertahan di perusahaan/organisasi tersebut.
- c) Pemecatan karyawan. Niatan berpindah pekerjaan tidak selalu dari individu itu sendiri, terkadang perusahaan menghentikan karyawan atau memecat karyawan. Hal ini dapat terjadi karena faktor menurunnya performa kinerja karyawan.
- d) Demoralisasi diantara rekan kerja. Penurunan moral akibat ajakan dari orang dilingkungan pekerjaan untuk melihat peluang kerja ditempat lain dapat mempengaruhi kekompakan kelompok kerja dan menimbulkan penurunan produktivitas karyawan.

c. Indikator *turnover intention*

Menurut Mobley (1978) dalam buku *Pergantian Karyawan* William Mobley menyatakan terdapat tiga indikator dalam tolok ukur *turnover intention*, yaitu:⁴⁴

- 1) Pikiran- pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Karyawan mulai berpikir dan mempertimbangkan antara keluar dari pekerjaan saat ini atau tetap berada di pekerjaan saat ini. Hal ini didasari karena kurang puasnya terhadap pekerjaan saat ini.
- 2) Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*). Karyawan sering mencari informasi pekerjaan ditempat lain yang dirasa lebih baik. Pada awalnya hanya untuk mencari tambahan penghasilan dari pekerjaan lain.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Karyawan sudah memiliki niatan yang bulat untuk keluar dari perusahaan, biasanya ditandai dengan menurunnya produktivitas dalam bekerja dan meningkatnya pelanggaran tata tertib sebelum akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

4. Tinjauan Tentang Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi emosional karyawan terhadap pekerjaannya saat ini, baik itu

⁴⁴ William Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahan, (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011), hlm. 150.

menyenangkan atau tidak menyenangkan.⁴⁵ Pengertian tersebut mendefinisikan kepuasan kerja karyawan itu berdasarkan perspektif masing-masing karyawan setelah merasakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Wilson Bangun menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap terhadap pekerjaannya.⁴⁶

Siagian berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.⁴⁷ Dari beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari sikapnya.

b. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai alat ukur. Tolok ukur kepuasan kerja menurut Luthans (2006) dalam

Rindi Nurlaila adalah:⁴⁸

- 1) Isi pekerjaan. Penampilan pekerjaan yang aktual dan kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila

⁴⁵ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi 3*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hlm. 193.

⁴⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 327.

⁴⁷ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 295.

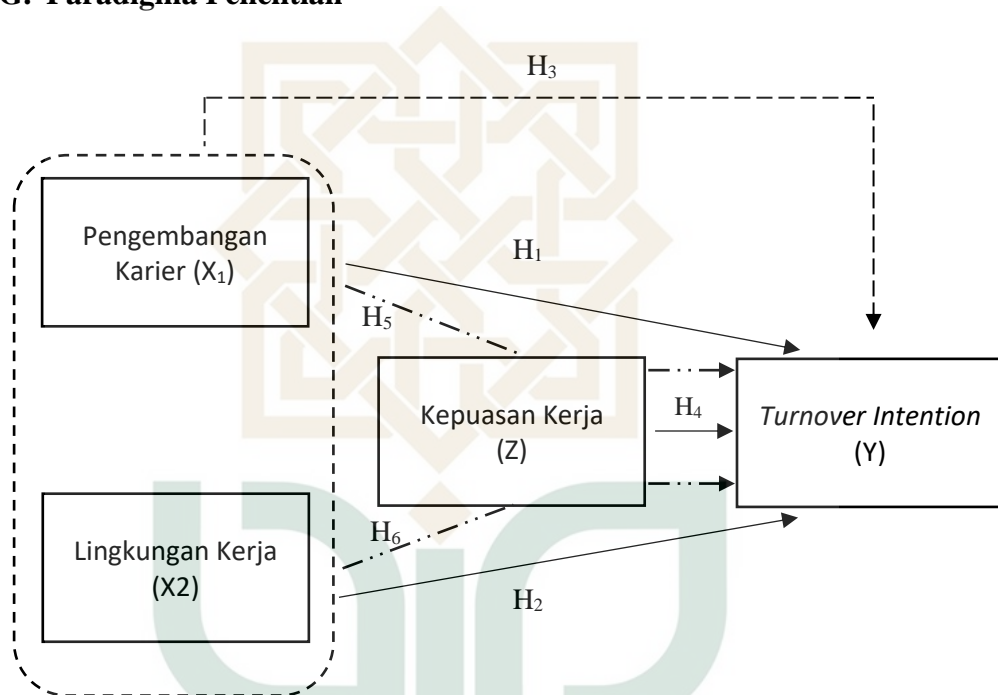
⁴⁸ Rindi Nurlaila Sari, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta)", *Skripsi*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2014) hlm. 14-16.

pekerjaanya dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar.

- 2) Supervisi. Pimpinan yang memiliki hubungan dan perhatian yang baik kepada karyawan memberikan perasaan terhadap karyawan bahwa dirinya merupakan bagian penting dari perusahaan. Sebaliknya supervisi yang buruk dapat meningkatkan absensi karyawan dan *turnover*.
- 3) Organisasi. Kebijakan serta perlakuan organisasi terhadap karyawan memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil dan secara tidak langsung memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.
- 4) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini karyawan diberikan kesempatan untuk mencoba dan mempelajari pengalaman dan peningkatan kemampuan kerja akan memberikan kepuasan terhadap pekerjaannya.
- 5) Gaji. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Kesesuaian gaji yang diterima berdasar tugas dan tanggungjawab karyawan menjadi faktor kepuasan kerja karyawan.
- 6) Rekan kerja. Adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga memberikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

- 7) Kondisi pekerjaan. kondisi pekerjaan yang mendukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

G. Paradigma Penelitian



Gambar 1. 2 Paradigma Penelitian

Keterangan:

- STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
- Pengaruh antar variabel melalui variabel intervening
 - Pengaruh antar variabel secara parsial
 - - - - -→ Pengaruh antar variabel secara simultan

H. Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.⁴⁹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention*

Faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya menekan jumlah *turnover intention* dengan memberi kesempatan pengembangan karier bagi karyawan serta upaya mengelola sumber daya manusia yang berkesinambungan. Semakin jelasnya alur pengembangan karier yang ditetapkan oleh perusahaan, memudahkan karyawan dalam usaha mencapai kariernya, sehingga dengan terwujudnya karier yang sesuai dengan keinginan karyawan dapat meminimalisir keinginan karyawan dalam meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan teori Igbaria dalam Ali Halawi menyebutkan bahwa dengan jenjang karier yang baik menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.⁵⁰ Berdasarkan kajian empirik penelitian dari Achmad Irvani, dkk., pada tahun 2020 menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.⁵¹ Selain itu, penelitian dari Hafid, dkk., pada tahun 2016

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 16.

⁵⁰ Ali Halawi, "Stimuli and Effect of", hlm. 5.

⁵¹ Achmad Irvan Dwi Putra, dkk., *Pengaruh Pengembangan Karier*, hlm. 184.

menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.⁵²

H1: Pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan bagi karyawan kerja di perusahaan, sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kurang kondusifnya lingkungan kerja tentu akan berdampak terhadap konsentrasi dalam bekerja dan perasaan negatif karyawan terhadap tempat kerjanya, sehingga karyawan tidak akan bertahan lama di lingkungan yang tidak sesuai dengan harapannya.

Berdasarkan teori Mobley menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah lingkungan kerja.⁵³ Berdasarkan kajian empiris penelitian dari Dewa Gede Putra dan Wayan Mudhiartha pada tahun 2017 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.⁵⁴

Selain itu, penelitian dari Devi Kristin dkk. menunjukkan adanya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵² Jauhari Hafiz, dkk., Pengaruh Pengembangan Karir..., hlm. 109.

⁵³ William Mobley, *Pergantian Karyawan: Sebab...*, hlm. 120.

⁵⁴ I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudhiartha, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Vilas Seminyak, *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol.6(9), 2017, hlm. 5138.

pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.⁵⁵

H2: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

3. Pengaruh Simultan Pengembangan Karier dan Lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention*.

Memberikan peluang untuk dapat mengeksplorasi pengetahuan teoritik dan pengalaman praktik akan hal baru dapat memberikan dampak terhadap karyawan untuk terus berkembang dalam kariernya, hal ini juga perlu ditunjang dengan fasilitas lingkungan kerja dan akomodasi untuk menunjang pekerjaan karyawan sehingga meminimalisir keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Berdasarkan kajian empiris penelitian Ariel dan Renny menunjukkan adanya pengaruh simultan pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan pengaruh sebesar 86,5%.⁵⁶ Selain itu, penelitian Masruroh, Audelia, Tanto dan Irvanti menunjukkan adanya pengaruh simultan pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.⁵⁷

⁵⁵ Devi Kristin, dkk., Pengaruh Lingkungan kerja..., hlm. 97-107.

⁵⁶ Ariel Azzario Rachmanda & Renny Husniati, Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 2022, hlm. 7.

⁵⁷ Masruroh, Sesilia Vanessa Audelia, Silvia Franciso Santo, Laksmi Sito Dwi Irvianti, How Job Satisfaction Mediating the Influence of Non-Physical Work Environment and Career Development on Employee Turnover Intention at PT XYZ, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomika*, 12(2), 2020, hlm. 59.

H3: Pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Kepuasan kerja dapat timbul dari lingkungan kerja, rekan kerja, gaji dan hubungan dengan atasan. Apabila faktor kepuasan kerja dapat dipenuhi oleh perusahaan maka karyawan akan semakin menyukai pekerjaannya. Karyawan yang merasakan pekerjaan saat ini sesuai dengan yang diharapkan, akan memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan sehingga mengurangi niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

Berarkan teori Hytter kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, karier peluang, pelatihan dan pengembangan keterampilan, kondisi kerja fisik dan lingkungan kerja.⁵⁸ Selain itu, penelitian dari Ayu Puspa dan Made Dian pada tahun 2021 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.⁵⁹ Penelitian dari Budiyono pada tahun 2016

⁵⁸ Hytter, "Retention strategies in France and Sweden, *the Irish Journal of Management*, vol. 28(1), 2007, hlm. 59-79.

⁵⁹ Ayu Puspa Dewi dan Made Dian Putri, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Sres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri", *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol.1(3), Agustus 2021, hlm. 1084.

menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.⁶⁰

H4: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

5. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi dengan Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel perantara dalam mempengaruhi pengembangan karier terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kesempatan pengembangan karier bagi setiap karyawan, memberikan peluang bagi karyawan untuk promosi dalam pekerjaan. Semakin tinggi jenjang karier karyawan akan berdampak terhadap gaji dan tunjangan yang akan diterimanya, tentu hal ini meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sehingga meminimalisir keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Kajian empiris penelitian dari Wiwik Sismawati dan Eisha Lataruva menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention*.⁶¹ Selain itu, penelitian dari Sindika Galuh Candra, Djoko Suseno dan Untung menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan

⁶⁰ Rochmad Budiyo & Tutik Haryati, “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang)”, *Jurnal STIE Semarang*, vol. 8(1), 2016, hlm. 37-53.

⁶¹ Wiwik Sismawati & Eisha Lataruva. “Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)”. *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 2020, hlm. 9.

terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.⁶²

H5: Kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan hubungan pengembangan karier terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention* yang dimediasi dengan Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja sebagai sebagai variabel perantara dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan memberikan kepuasan kerja. Sehingga kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan karena faktor lingkungan yang memadai mampu meminimalisir keinginan karyawan untuk pindah dari pekerjaannya.

Kajian empiris penelitian dari Regina Vania pada tahun 2019 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.⁶³ Selain itu, penelitian dari Muviana Lilik pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

⁶² Sindika Galuh Candra Olivia, dkk., "Pengaruh Pengembangan Karir...", hlm. 9-24.

⁶³ Regina Vania. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Podo Mekar Jaya Sentosa". *Jurnal Agora* vol. 7(1), 2019, hlm. 5.

H6: Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kab. Sleman.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil olah data mengenai pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman. Maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.
3. Pengembangan karier dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.
5. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.

6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum Queen Latifa Kabupaten Sleman.

B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian yang diperoleh saat ini memiliki keterbatasan dan kelemahan. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sampel penelitian yang seharusnya berjumlah 65 responden berdasarkan rumus Slovin dengan *proportionate stratified random sampling*, hanya terkumpul 58 responden hingga waktu penelitian berakhir (40 hari).

Adapun kelemahan penelitian ini, terdapat kuesioner yang tidak valid dalam angket kuesioner variabel lingkungan kerja indikator tata letak dan penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan *margin of error* sebesar 10% (disarankan 5%), semakin kecilnya *margin of error* yang ditentukan akan memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran berdasarkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Meningkatkan upaya pengembangan karier karyawan. RSUD Queen Latifa dapat memberikan peluang karyawan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dengan melakukan pelatihan berkelanjutan secara proposional berdasarkan jabatan karyawan.

- b. Meningkatkan lingkungan kerja. RSUD Queen Latifa dapat meningkatkan lingkungan kerja fisik seperti penyesuaian jumlah AC dengan kapasitas ruangan, sehingga dengan temperature suhu ruangan yang sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.1405/ENKS/SK/XI/2002 yakni ambang batas untuk suhu ruangan antara 18-28 derajat Celcius dapat dicapai, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dan pasien.
- c. Meningkatkan pengembangan karier dan lingkungan kerja. RSUD Queen Latifa dapat memberikan apresiasi secara proposional terhadap karyawan berprestasi sesuai dengan target dan beban kerja, peningkatan apresiasi kinerja terhadap karyawan juga harus ditunjang dengan peningkatan *human bonding* antar karyawan dengan melakukan kegiatan olahraga bersama atau diskusi grup sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik.
- d. Meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Meningkatkan upaya supervisi atau peninjauan terhadap hasil kerja dan memberikan saran terhadap kinerja karyawan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya dan meminimalisir keinginan karyawan RSUD Queen Latifa untuk berpindah dari pekerjaannya.
- e. Meningkatkan pengembangan karier untuk mengurangi peningkatan *turnover intention*. Meskipun kepuasan kerja tidak dapat memediasi

pengembangan karier terhadap *turnover intention*, namun dengan memberikan upaya pengembangan karier seperti memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan dan memberikan beasiswa untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja secara umum, sehingga minat untuk meninggalkan pekerjaan akan menurun.

f. Meningkatkan lingkungan kerja untuk mengurangi peningkatan *turnover intention*. RSUD Queen Latifa dapat terus melakukan peningkatan fasilitas dan akomodasi kebutuhan karyawan untuk memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan sehingga meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Diharapkan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Queen Latifa menggunakan atau menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan variabel pengembangan karier, lingkungan kerja dan kepuasan kerja hanya memiliki pengaruh 27,2% terhadap variabel *turnover intention*, sedangkan terdapat 72,8% pengaruh variabel lain yang tidak diteliti seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, stress kerja, beban kerja dan budaya perusahaan.

- b. Diharapkan peneliti selanjutnya dalam menentukan sampel menggunakan tabel Morgan dan Krejcie. Tujuan dari penggunaan tabel Morgan dan Krejcie adalah mendapatkan sampel yang lebih besar jumlahnya sehingga hasil penelitian semakin baik.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: BPFE, 2013.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018.
- Luthans. *Manajemen Personalia*. Edisi VI, PT. Erlangga: Jakarta, 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mardiana. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI, 2005.
- Mobley, William. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011.
- Purwanto, Agus; Erwan dan Sulistyastuti, Dyah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi 2. Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2017.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. *Manajemen edisi kesepuluh*. Jilid 1. Terj. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju, 2009.
- Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja dan Produksi Kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Sihotang, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Satu. Jakarta: Prandya Paramita, 2007.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sunyoto, Danang. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS, 2012.

Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Grafindo Persada, 2002.

Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Jurnal

Anggara, Panji, Chriswardani Suryawati, and Farid Agushybana. "Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah." *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia* 8 (3), 2020.

Apriyanto, P., & Haryono, S. "Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen Dewantara*, 4(1), 2020.

Ariel Azzario Rachmanda dan Renny Husniati, Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT XYZ, *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(1), 2022.

Asmara, Alfatania Pandu. "Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya." *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 5, no. 2, 2018.

Budiyanto, A. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Turnover Intention Karyawan pada Pt. Nesitor". *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 2022.

Budiyono, R., & T. Haryati. "Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Pt. Duta Service Semarang)". *Jurnal STIE Semarang*, 8(1), 2016.

Christiani, Luvi, and Jaslis Ilyas. "Analysis of Factors Related to Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017." *Jurnal Administrasi Rumah Sakit* 4, 2018.

Deswarta, Deswarta, Masnur, and Adil Mardiansah. "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru." *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 14, no. 2, 2021.

- Dewi, K., Minarsih., & E. H. Wahyono. “Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)”. *Journal of Management*, 4(4), 2018.
- Dewi, Puspa Ayu dan Made Dian Putri. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Pradnyana Artha Mandiri”. *Jurnal Manajemen, Kewirauhsaan dan Pariwisata*, Vol. 1 No.3, 2021.
- Dewi, Rintis Sukma, and NurhayatiMafizatun. “The Effect of Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediators, StudyatPT Control Systems Arena Para Nusa.” *European Journal of Business and Management Research* Vol.6, no. 4 (2021).
- Hytter, “Retention tratagies in France and Swedden, *the Irish Journal of Management*, 28 (1), 2007.
- Masruroh, Audelia, S.V., Tanto, S.F., Irvianti, L.S.D., How Job Satisfaction How Job Satisfaction Mediating the Influence of Non-Physical Work Environment and Career Development on Employee Turnover Intention at PT XYZ, *Jurnal Ilmu Manjemen dan Ekonomika*, 12(2), 2020
- Muhadi, Qanitah, and Emilya Indahyati. “Faktor Determinan Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Islam Surabaya,” *Jurnal Ilmiah STIKES Hang Tuah Surabaya*, no. 1978, 2022.
- Olivia, S. G. C., Suseno Y. D., & U Sriwidodo. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PD. BPR BKK Boyolali”. *Adi Widya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2020.
- Putra, D. G. D., & Utama I. W. M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak *Doctoral Dissertation*, Udayana University, 2017.
- Putra, Ahmad; Lie, Valentina; Alviani, Shella. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Intensi Turnover di PT Benua Penta Global Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 16 (1), 2020.
- Putri, Yulia, Trisya Febrina, and Dwi Rahma. “Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020.” *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana (JKSP)* 4, no. 2, 2021.

- Saputra Pratama Pegia, Zulfan, dan Audita Nuvriasari. “Pengaruhkepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Ksp Credit Union Dharma Prima Kita Sleman.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Terakreditasi SINTA 4*, no. 4, 2021.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati. “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 2017.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. “Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Bank Tabungan Negara Syariah Semarang)”. *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 2020.
- Soedira, Verrell, Renny Husniati, and Zackaria Rialmi. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial Di RW 10. Kel. Depok, Kota Depok.” *Jurnal Ilmiah Manajemem Kesatuan 9 No.2*, 2021.
- Vania, R. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Podo Mekar Jaya Sentosa”. *Jurnal Agora*, 7(1), 2019.
- Varshney, Deepanjana. “Dampak Konsep Diri Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris”. *Jurnal Kontemporer Internasional* vol 4(10), 2014.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M. & Sudibya, I. G. A. “Pengaruh lingkungan kerja dan penghargaan terhadap kreativitas dan kinerja pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 2017.
- Yumna, A. B. A., & Setiawati, T. “Pengaruh Pengembangan Karier dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta”. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(5), 2022.

Skripsi

- Dwiningtyas, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap turnover intention pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang”, Skripsi, (Semarang: Universitas Negeri Semarang), 2015.
- Gamora, Sodom. “Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen)”, Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga), 2020.

- Hanifah. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Turnover Intention Di PT. Daese Garmin Bandung.” Sunan Gunung Djati Bandung, 2021.
- Khotijah, Putri Nur’ani. “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada BTN Syariah KC. Solo)”, Skripsi, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga), 2021.
- Lestari, Putri Trianah. “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus pada Karyawan PT. Huda Safari Tour&Travel)”, *Skripsi*, Jakarta, Universitas YASRI, 2021.
- Maya Pressilia Kana, Maya Presilia. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara El Tari Kupang)”, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma), 2018.
- Rismayanti, Revilia Dian. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasu pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)”, Skripsi. (Malang: Universitas Brawijaya), 2018.
- Sari, Rindi Nurlaila. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention (pada Hotel Ibis Yogyakarta)”, Skripsi, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta), 2014.
- Sari, Tiya Intan Permata. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai kementerian Pendidikan dan Kebudayaan)”, Skripsi, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah), 2018.
- Siregar, Haira Al- Mazidah. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kepuasan Kerja pada PT. Herfinta Farm and Plantation Medan”, Skripsi. (Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara), 2020.
- Syaifudin, Muhammad. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa).” *Skripsi*, UNISNU Jepara, 2019.
- Yumna, Anazgie Balqis Azizah. “Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta”, *Skripsi*, Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2022.

Undang-undang

Undang- Undang Nomer 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 156 ayat (4).

Undang- Undang Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 158 ayat (1).

Internet

Rully Ramly, “Dinobatkan sebagai Salah Satu Tempat Pengembangan Karier Terbaik di Indonesia, Ini Respon Bank Mandiri”, Kompas, <https://money.kompas.com/read/2022/04/13/163000926/dinobatkan-sebagai-salah-satu-tempat-pengembangan-karier-terbaik-di-indonesia>. Diakses tanggal 15 Oktober 2022.