

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, *BURNOUT*, DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA
SYARIAH MALANG**

SKRIPSI



Oleh

FA'IZAH MAULIDYAH

NIM : 19540095

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, *BURNOUT*, DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA
SYARIAH MALANG**

SKRIPSI



Oleh

FA'IZAH MAULIDYAH

NIM : 19540095

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, *BURNOUT*,
DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN BANK
TABUNGAN NEGARA SYARIAH MALANG**

SKRIPSI

Oleh

FA`IZAH MAULIDYAH

NIM : 19540095

Telah Disetujui Pada Tanggal 4 Mei 2023

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, MM

NIP. 199303282019032016

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *CAREER DEVELOPMENT*, *BURNOUT*, DAN
ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA
SYARIAH MALANG

SKRIPSI

Oleh

FA`IZAH MAULIDYAH

NIM : 19540095

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (SE) Pada 26 Juni
2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

1. Ketua Penguji

Prof.Dr.Siswanto,M.Si

NIP. 197509062006041001



2. Anggota Penguji

Khusnudin, MEI

NIP. 19700617201608011052



3. Sekretaris Penguji

Rini Safitri, MM

NIP. 199303282019032016



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi



Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fa'izah Maulidyah
NIM : 19540095
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan perbankan syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, dengan judul:

PENGARUH CAREER DEVELOPMENT, BURNOUT, DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Mei 2023

Hormat saya,



Fa'izah Maulidyah

NIM: 19540095

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Career Development, Burnout, dan Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yayuk Sri Rahayu, M.M. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rini Safitri, SE., MM., MBA, selaku Dosen Pembimbing skripsi terbaik menurut penulis yang senantiasa sabar dalam membimbing serta mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu saya tercinta Effi Susanti, terima kasih atas semua kerja keras serta pengorbanan yang berharga sebagai single parent dalam membesarkan dan mendidik saya untuk menjadi orang yang lebih baik. Terima kasih atas do'a, ketulusan, kesabaran, dan dukungan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan di jenjang perkuliahan strata satu. Serta adik saya Firman Abdillah yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

7. Bapak Fery Dezpriza selaku pimpinan perusahaan BTN Syariah Malang.
8. Seluruh karyawan BTN Syariah Malang yang telah membantu dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Diriku sendiri yang selalu bekerja keras dan berkorban sepanjang waktu untuk menulis skripsi ini.
10. Teman-teman ekonomi 2019 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 08 Mei 2023

Fa'izah Maulidyah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
المستخلص	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis.....	22
2.2.1 <i>Career Development</i>	22
2.2.2 <i>Burnout</i>	27
2.2.3 <i>Organizational Culture</i>	30
2.2.4 <i>Turnover Intention</i>	33

2.3 Kerangka Konseptual	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III.....	37
METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel	38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Data dan Jenis Data.....	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	40
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.8 Skala Pengukuran.....	46
3.9 Uji Instrumen Penelitian	47
3.9.1 Uji Validitas	47
3.9.2 Uji Reliabilitas	47
3.10 Analisis Data	47
3.10.1 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.10.2 Regresi Linier Berganda	48
3.10.3 Uji Hipotesis	49
BAB IV	51
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.2 Deskripsi Umum Responden	53
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	55
4.1.4 Uji Instrument Penelitian	63

4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.1.6 Regresi Linier Berganda	67
4.1.7 Uji Hipotesis	68
4.2 Pembahasan.....	70
4.2.1 Pengaruh <i>Career Development</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
4.2.2 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	72
4.2.3 Pengaruh <i>Organizational Culture</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	74
BAB V.....	77
PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keluar-Masuk Karyawan BTN Syariah Malang Tahun 2022.....	6
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independen	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Dependen.....	45
Tabel 3.3 Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1).....	55
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2).....	57
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel (X3).....	60
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y).....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 BUKTI KONSULTASI	83
LAMPIRAN 2 SURAT BALASAN PENELITIAN.....	85
LAMPIRAN 3 KUESIONER PENELITIAN	86
LAMPIRAN 4 DISTRIBUSI FREKUENSI.....	92
LAMPIRAN 5 HASIL UJI PENELITIAN	95
LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI	99
LAMPIRAN 7 SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME.....	100

ABSTRAK

Maulidyah, Fa'izah. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Career Development*, *Burnout*, dan *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang”

Pembimbing : Rini Safitri SE., MM., MBA

Kata Kunci : *Career Development*, *Burnout*, *Organizational Culture*, *Turnover Intention*

Menjaga sumber daya manusia di perusahaan berkaitan dengan karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini dikarenakan di dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat dilakukan dengan baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan mampu mempertahankan sumber daya manusia yang potensial sehingga tidak berdampak pada perpindahan karyawan di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* terhadap *turnover intention* karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dari karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dari penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

ABSTRACT

Maulidyah, Fa'izah. 2023, *THESIS*. Title: *The Effect of Career Development, Burnout, and Organizational culture on Turnover Intention of Employees of Bank Tabungan Negara Syariah Malang*

Advisor : Rini Safitri SE., MM., MBA

Keywords : *Career Development, Burnout, Organizational Culture, Turnover Intention*

Maintaining human resources in the company related to employees is not an easy thing. This is because in a company, human resource management must be done well in order to achieve goals effectively and be able to maintain potential human resources so that it does not have an impact on the movement of employees in the company. The purpose of this study is to analyze the effect of career development, burnout, and organizational culture on employee turnover intention of Bank Tabungan Negara Syariah Malang.

This study used a quantitative approach with explanatory research. The population and sample in this study were 60 respondents from employees of Bank Tabungan Negara Syariah Malang using saturated sampling techniques. Data were collected from distributing questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis with t-test, F-test, and coefficient of determination.

The results of this study show that career development has not significant effect on turnover intention, burnout has a positive and significant effect on turnover intention, and organizational culture has a negative and significant effect on turnover intention.

المستخلص

مولدية, فائزة. 2023. البحث الجامعي. الموضوع: "تأثير التطوير الوظيفي والإرهاق والثقافة التنظيمية على نية دوران موظفي بنك تابونجان نيجارا شريعة مالانج"

المشرف : ريني سافيتري MM, SS., ماجستير في ادارة الاعمال

الكلمة الرئيسية : التطوير الوظيفي ، الإرهاق ، الثقافة التنظيمية ، نية الدوران

الحفاظ على الموارد البشرية في الشركة المتعلقة بالموظفين ليس بالأمر السهل. هذا لأنه في الشركة ، يجب أن تتم إدارة الموارد البشرية بشكل جيد من أجل تحقيق الأهداف بشكل فعال والقدرة على الحفاظ على الموارد البشرية المحتملة حتى لا يكون لها تأثير على حركة الموظفين في الشركة. الغرض من هذه الدراسة هو تحليل تأثير التطوير الوظيفي والإرهاق والثقافة التنظيمية على نية دوران موظفي بنك تابونجان نيجارا شريعة مالانج.

استخدمت هذه الدراسة نهجا كميا مع البحث التوضيحي. كان المجتمع والعينة في هذه الدراسة 60 مستجيبا من موظفي بنك تابونجان نيجارا شريعة مالانج باستخدام تقنيات أخذ العينات المشبعة. تم جمع البيانات من نشر الاستبيان وتحليلها باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد مع اختبار t واختبار F ومعامل التحديد.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن التطوير الوظيفي ليس له تأثير كبير على نية الدوران ، والإرهاق له تأثير إيجابي وكبير على نية الدوران ، والثقافة التنظيمية لها تأثير سلبي وكبير على نية الدوران.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan akan sangat bergantung pada sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan harus dikelola dengan baik agar dapat memaksimalkan sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Jannah & Siswanto, 2022). Karyawan adalah aset utama perusahaan, dan kegiatan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari partisipasi karyawan (Yasar & Nugraheni, 2017). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang menggerakkan organisasi dalam suatu lembaga atau perusahaan dengan fungsi aset, sehingga mereka perlu dilatih dan dikembangkan (Ghiffari & Safitri, 2022).

Mempertahankan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan karyawan bukanlah tugas yang mudah. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar dapat mencapai tujuan dan mempertahankan potensi sumber daya manusia sehingga tidak berdampak pada perputaran karyawan perusahaan. Kondisi kerja yang dianggap tidak memenuhi harapan karyawan dapat menjadi salah satu alasan mengapa karyawan ingin keluar dari perusahaan atau *turnover intention* (Yasar & Nugraheni, 2017).

Turnover intention adalah kecenderungan karyawan kemungkinan meninggalkan perusahaan (Saputra *et al.*, 2017). *Turnover intention* dalam perusahaan dapat mengurangi efisiensi operasional perusahaan karena

kehilangan dan penggantian jumlah karyawan yang berpengalaman (Ayuningtyas & Maharani, 2021). Selain itu, *turnover intention* mengurangi kemungkinan perusahaan akan mencapai tujuannya karena pergantian karyawan menghalangi sumber daya yang ada untuk dimaksimalkan (Rasip *et al.*, 2020). Tingkat *turnover intention* sekitar 5-10% per tahun dianggap normal, dan lebih dari 10% dianggap tinggi (Yuda & Ardana, 2017).

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu *career development* merupakan sebuah proses yang dirancang secara formal untuk individu di berbagai tingkatan dalam perusahaan, berfokus pada pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan (Dayona & Rinawati, 2016). Rukmini & Hendriani, (2017) berpendapat bahwa *career development* adalah proses meningkatkan kemampuan kerja pribadi seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Perusahaan yang menciptakan jalur karir bagi karyawannya memungkinkan karyawan mencapai potensi tertinggi mereka dan berkontribusi pada pengembangan perusahaan lebih lanjut.

Dalam hal faktor *career development* yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan, peneliti menemukan temuan yang berbeda. Penelitian dilakukan Yasar & Nugraheni (2017), Sulistiyo, dkk (2021), Dini & Purba (2020) mengatakan bahwa *career development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti jika program *career development* dijalankan dengan lebih baik maka kemungkinan *turnover intention* akan lebih rendah. Sedangkan penelitian dilakukan Riantini, dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa *career development* memberikan pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut karena karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir sehingga mereka ingin keluar dari perusahaan. Selain itu, penelitian dilakukan Rahmawati & Wahyuningsih (2021) bahwa *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu menunjukkan bahwa *intensi turnover* rendah jika *career development* seseorang lebih cepat, dan *intensi turnover* tinggi jika *career development* lebih lambat.

Selain *career development*, *burnout* juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. *Burnout* (kelelahan kerja) merupakan keadaan psikologis karyawan akibat stres jangka panjang, dimana menyebabkan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang pada akhirnya menyebabkan perubahan kepribadian dan penurunan motivasi karyawan (Paramita & Hendratmoko, 2021). Milenial menggunakan istilah *burnout* untuk menggambarkan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terkait dengan pekerjaan (Ratnasari, 2021).

Setiap orang dalam kesehariannya yang bersifat rutinitas seperti saat bekerja bahkan pernah sering merasa dan mengalami *burnout*. Bekerja berjam-jam secara terus-menerus seringkali membuat seseorang bosan. Kondisi demikian juga dialami oleh karyawan yang bekerja di perusahaan bertahun-tahun dan terkadang merasa jenuh dalam bekerja. Seorang karyawan di perbankan kemungkinan juga tidak terlepas dari rasa jenuh karena rutinitas pekerjaannya yang kadang harus menghadapi persoalan nasabah setiap

harinya dan tidak ada variasi dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam sebuah penelitian tentang *burnout* terhadap *turnover intention* peneliti menemukan hasil temuan yang berbeda. Penelitian yang dilakukan Kardiawan & Budiono (2018), Ekel, dkk (2019), Paramita & Hendratmoko (2021), Budhiarti & Riyanto (2022) menunjukkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu berarti *turnover intention* meningkat ketika karyawan mengalami *burnout* tingkat tinggi. Sedangkan penelitian dengan variabel yang sama dilakukan oleh Ratnasari (2021) menunjukkan *burnout* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mungkin disebabkan oleh keadaan dan kondisi yang menyebabkan terjadinya *burnout* akibat pandemi, sehingga seseorang akan berpikir ulang untuk meninggalkan perusahaan.

Selain dua faktor diatas, faktor *organizational culture* juga mempengaruhi terjadinya *turnover intention* karyawan. Robbins & Judge, (2014) mengemukakan *organizational culture* adalah makna sistematis dengan mekanisme bersama yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi dan dibedakan dari *organizational culture* lainnya. *Organizational culture* memungkinkan karyawan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan dan membantu mereka memahami tugas apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, dan selalu membantu mereka mencapai hasil terbaik dalam melakukan tugas dan bekerja dengan nilai-nilai tersebut (Susanti & Rizal, 2021). Selain itu, Susanti & Rizal (2021) menyebutkan dalam

penelitiannya bahwa tingkat *turnover intention* akan turun dengan setiap peningkatan nilai *organizational culture*.

Adanya nilai-nilai *organizational culture* di bank BTN Syariah Malang diharapkan karyawan menumbuhkan komitmen yang besar terhadap perusahaan agar dapat mengurangi kemungkinan karyawan keluar dari perusahaan. Hal ini didukung penelitian Widayati & Yunia (2016) menyatakan karyawan dengan *organizational culture* yang tinggi cenderung tidak meninggalkan pekerjaannya. Penelitian Salvador *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan *organizational culture* yang tinggi tidak ingin keluar dari perusahaan. Dalam penelitian Khalid, dkk (2022) ditemukan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* maka *organizational culture* harus diperkuat.

Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Malang mulai beroperasi sejak tanggal 14 Februari 2005 dan terus berkembang dari tahun ke tahun. Dalam *organizational culture* Bank BTN, ada enam nilai-nilai budaya yang membantu seluruh karyawan mencapai visi perusahaan. Nilai-nilai budaya yang dimiliki disebut dengan istilah *AKHLAK* (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Nilai-nilai budaya yang ada di BTN ini memiliki makna dari setiap katanya. Kata *Amanah* diibaratkan seperti sifat amanah yang bermakna memegang teguh kepercayaan yang diberikan, makna ini melandasi setiap karyawan sehingga mereka mencerminkan moral muslim yang baik. *Kompeten* berarti terus belajar dan menjadi lebih baik.

Harmonis berarti memiliki empati satu sama lain. *Loyal* berarti berdedikasi dan menempatkan kepentingan negara dan bangsa. *Adaptif* selalu inovatif dan antusias dalam menggerakkan atau menghadapi perubahan, dan *Kolaboratif* berarti bekerja sama dengan baik.

Tabel 1.1
Data Keluar-Masuk Karyawan BTN Syariah Malang Tahun 2022

Bulan	Total karyawan awal	Masuk	Keluar	Total karyawan akhir
Januari	64	0	0	64
Februari	64	1	0	65
Maret	65	0	2	63
April	63	0	1	62
Mei	62	1	0	63
Juni	63	0	0	63
Juli	63	0	1	62
Agustus	62	2	0	64
September	64	0	2	62
Oktober	62	0	1	61
November	61	1	0	62
Desember	62	0	2	60

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan, permasalahan yang sering terjadi di BTN Syariah Malang adalah terdapat karyawan khususnya karyawan kontrak yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga tahun tetapi tidak diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Hal ini sangat disayangkan karena karyawan masih belum diberikan kesempatan luas ke berbagai jabatan untuk mengembangkan karir dan impian mereka di BTN Syariah Malang. Dari permasalahan tersebut akan menjadi sebuah keputusan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari seseorang agar menggantikan posisinya di perusahaan.

Untuk *burnout* yang dihadapi karyawan BTN Syariah jika dilihat dari data keluar-masuk karyawan, maka kemungkinan dari data tersebut karyawan BTN Syariah juga tidak terlepas dari rasa jenuh karena rutinitas pekerjaannya yang kadang harus menghadapi persoalan nasabah setiap harinya dengan berbagai macam masalah dan tidak ada variasi dalam pekerjaannya. Hal ini mungkin dari pihak BTN Syariah bisa memperhatikan kembali jadwal kerja yang terlampaui padat dan setiap hari menghadapi jenis pekerjaan yang sama, terkadang cepat membuat karyawan merasa jenuh dan bisa memicu karyawan untuk berkeinginan meninggalkan perusahaan. Terkait *organizational culture* yang diterapkan didalam perusahaan seharusnya dapat meningkatkan konsistensi perilaku karyawan dan mengurangi *turnover intention*. Namun, mungkin masih ada *organizational culture* yang mengharuskan karyawan yang ada di BTN syariah untuk rela meninggalkan pekerjaannya karena adanya perputaran karyawan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan adanya *gap research* dan permasalahan yang dijumpai peneliti, peneliti tertarik dengan penelitian terhadap karyawan di BTN Syariah Malang mengenai “Pengaruh *Career Development, Burnout, dan Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention*”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *career development* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang?

2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang?
3. Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan ilmiah untuk penerapan kajian keilmuan terkait pengaruh *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* terhadap *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran pemikiran, informasi, dan pengambilan keputusan atas kebijakan yang diterapkan untuk merencanakan strategi dalam menilai dan mempertahankan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dalam menentukan kebijakan terkait *career development*, *burnout*, dan

organizational culture yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut dijelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian berdasarkan teori dengan temuan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh *Career Development, Burnout, dan Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention* adalah sebagai berikut:

1. Yasar & Nugraheni (2017)

Yasar & Nugraheni, (2017) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng)”. Variabel yang digunakan adalah Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, keduanya juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah. Variabel Kepuasan Kerja juga memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah.

2. Sulistiyo, dkk (2021)

Sulistiyo, dkk, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris terhadap Karyawan pada PT. Berlian Khatulistiwa Line Jakarta”. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Pengembangan Karier, Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* terbukti. Pengembangan Karier berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Gaya Kepemimpinan Transformasional memoderasi negatif signifikan pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Gaya Kepemimpinan Transformasional memoderasi negatif signifikan pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention*.

3. Dini & Purba (2020)

Dini & Purba, (2020) dengan judul penelitian “*The Effect of Compensation, Career Development and Work Expenses on Turnover Intention at PT. Sukses Kelola Persada*”. Variabel yang digunakan adalah *Compensation, Career Development, Workload, Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa untuk uji t variabel *Compensation* dan *Career Development* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan,

dan variabel *Workload* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Compensation*, *Career Development*, dan *Workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. Riantini, dkk (2021)

Riantini, dkk, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. BPR Nusamba Mengawi)”. Variabel yang digunakan adalah Pengembangan Karir, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Pengembangan Karir dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. BPR Nusamba Mengawi secara parsial dan simultan.

5. Rahmawati & Wahyuningsih (2018)

Rahmawati & Wahyuningsih, (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Career Growth* terhadap *Intensi Turnover* Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kini Jaya Indah)”. Variabel yang digunakan adalah Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Career Growth*, *Intensi Turnover*. Teknis analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan, *Career Growth* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan. Secara

simultan menunjukkan bahwa antara Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan *Career Growth* berpengaruh signifikan terhadap *Intensi Turnover* karyawan di PT. Kini Jaya Indah.

6. Kardiawan & Budiono (2018)

Kardiawan & Budiono, (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk”. Variabel yang digunakan adalah Kepuasan Kerja, Stres Kerja, *Burnout*, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Lotus Indah Textile Industries. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan untuk *Burnout* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

7. Ekel, dkk (2019)

Ekel, dkk, (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Burnout*, *Employee Engagement*, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Tasik Ria Resort”. Variabel yang digunakan adalah *Burnout*, *Employee Engagement*, Kompensasi, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa *Burnout* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan. *Employee Engagement*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Tasik Ria Resort. Sedangkan Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan secara simultan *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort.

8. Paramita & Hendratmoko (2021)

Paramita & Hendratmoko, (2021) dengan judul penelitian “Menguji Pengaruh *Burnout*, *Job Insecurity*, *Work-Family Conflict* dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Turnover Intention*”. Variabel yang digunakan adalah *Burnout*, *Job Insecurity*, *Work-Family Conflict*, Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa variabel *Burnout*, *Job Insecurity*, dan *Work-Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Sedangkan Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.

9. Budhiarti & Riyanto (2021)

Budhiarti & Riyanto, (2021) dengan judul penelitian “*The Effect of Burnout, Workload and Perceived Organizational Politic on Turnover Intention for Coal and Mineral Company Employees in Indonesia*”. Variabel yang digunakan adalah *Burnout*, *Workload*, *Perceived Organizational Politic*, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis

Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan pada *Turnover Intention*. *Workload* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Perceived Organizational Politic* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

10. Ratnasari (2021)

Ratnasari, (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh *Burnout*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Salesman”. Variabel yang digunakan adalah *Burnout*, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan *Job Insecurity* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun demikian *Burnout* dan *Job Insecurity* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

11. Susanti & Rizal (2021)

Susanti & Rizal, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Bintang Tex Indonesia”. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan adanya pengaruh secara parsial dan signifikan variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover*

Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Bintang Tex Indonesia.

12. Widayati & Yunia (2016)

Widayati & Yunia, (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Budaya Organisasi, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Hadico Persada. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Hadico Persada.

13. Salvador *et al* (2022)

Salvador *et al.*, (2022) dengan judul penelitian “*Perceived Organizational Culture and Turnover Intention: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity*”. Variabel yang digunakan adalah *Organizational Culture*, *Perceived Organizational Culture*, *Turnover Intention*, *Perceived Organizational Support*, *Job Insecurity*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa *Perceived* hanya mendukung dan *Organizational Culture* yang memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *Turnover Intention*, *Perceived Organizational Culture* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *Perceived Organizational Support*,

Perceived Organizational Support memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*, *Job Insecurity* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *Turnover Intention*, *Perceived Organizational Support* dan *Job Insecurity* memiliki pengaruh mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational Culture* dan *Turnover Intention*.

14. Khalid, dkk (2022)

Khalid, dkk, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia”. Variabel yang digunakan adalah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, *Turnover Intention*. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta selatan. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta selatan. Sedangkan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta selatan.

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yasar & Nugraheni, (2017), Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng.	Kepuasan Gaji, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan kantor pusat Bank Jawa Tengah.
2.	Sulistiyo, dkk, (2021), Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris terhadap Karyawan pada PT. Berlian Khatulistiwa Line Jakarta.	Kompensasi, Pengembangan Karier, Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Turnover Intention</i> .	Analisis Regresi.	Pengembangan Karier berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
3.	Dini & Purba, 2020), <i>The Effect of Compensation, Career Development and Work Expenses on Turnover Intention at PT. Sukses Kelola Persada.</i>	<i>Compensation, Career Development, Work Expenses, Turnover Intention.</i>	Regresi Linier Berganda.	<i>Career Development</i> secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Riantini, dkk, (2021), Pengaruh Pengembangan Karir dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi pada PT. BPR Nusamba Mengawi).	Pengembangan Karir, <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. BPR Nusamba Mengawi secara parsial dan simultan.
5.	Rahmawati & Wahyuningsih, (2018), Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan <i>Career Growth</i> terhadap <i>Intensi Turnover</i> Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kini Jaya Indah).	Komitmen Organisasi, Stres Kerja, <i>Career Growth</i> , <i>Intensi Turnover</i> .	Analisis Regresi.	<i>Career Growth</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Intensi Turnover</i> karyawan. Dan <i>Career Growth</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>Intensi Turnover</i> karyawan di PT. Kini Jaya Indah.
6.	Kardiawan & Budiono, (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk.	Kepuasan Kerja, Stres Kerja, <i>Burnout</i> , <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	<i>Burnout</i> mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . <i>Burnout</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .
7.	Ekel, dkk, (2019), Pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Employee Engagement</i> , dan Kompensasi	<i>Burnout</i> , <i>Employee Engagement</i> , Kompensasi, <i>Turnover</i>	Regresi Linier Berganda.	<i>Burnout</i> secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover</i>

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada Tasik Ria Resort.	<i>Intention.</i>		<i>Intention</i> karyawan. Dan secara simultan <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada Tasik Ria Resort.
8.	Paramita & Hendratmoko, (2021), Menguji Pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Job Insecurity</i> , <i>Work-Family Conflict</i> dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap <i>Turnover Intention</i> .	<i>Burnout</i> , <i>Job Insecurity</i> , <i>Work-Family Conflict</i> , Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	<i>Burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Sri Rejeki Isman, Tbk.
9.	Budhiarti & Riyanto, (2021), <i>The Effect of Burnout, Workload and Perceived Organizational Politic on Turnover Intention for Coal and Mineral Company Employees in Indonesia.</i>	<i>Burnout</i> , <i>Workload</i> , <i>Perceived Organizational Politic</i> , <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	<i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan pada <i>Turnover Intention</i> .
10.	Ratnasari, (2021), Analisis Pengaruh <i>Burnout</i> , <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Salesman.	<i>Burnout</i> , <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda.	<i>Burnout</i> tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . Namun demikian <i>Burnout</i> secara bersama-

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sama berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
11.	Susanti & Rizal, (2021), Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV. Bintang Tex Indonesia.	Kompensasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	Adanya pengaruh secara parsial dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV. Bintang Tex Indonesia. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV. Bintang Tex Indonesia.
12.	Widayati & Yunia, (2016), Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Kompensasi, Budaya Organisasi, <i>Turnover Intention</i> .	Regresi Linier Berganda.	Variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Hadico Persada.
13.	Salvador <i>et al.</i> , (2022), <i>Perceived Organizational Culture and Turnover Intention: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity</i> .	<i>Organizational Culture, Perceived Organizational Culture, Turnover Intention, Perceived Organizational Support, Job Insecurity</i> .	Regresi Linier Berganda.	<i>Organizational Culture</i> memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan <i>Turnover Intention</i> .

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
14.	Khalid, dkk, (2022), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> : Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, <i>Turnover Intention</i> :	Regresi Linier Berganda.	Budaya Organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Jakarta selatan.

Sumber: Data diolah, 2023

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Career Development

2.2.1.1 Pengertian Career Development

Career development menjadi kebutuhan yang harus dikembangkan pada diri seorang karyawan agar dapat optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Peluang *career development* penting bagi karyawan agar termotivasi melakukan pekerjaan lebih baik, dengan memberikan kesempatan karyawan untuk bertahan lebih lama dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Riantini, dkk, 2021).

Riantini, dkk, (2021), menyatakan bahwa *career development* dapat dipahami sebagai kegiatan yang dapat membantu karyawan mengetahui masa depan mereka di perusahaan. Sedangkan Rukmini & Hendriani, (2017) berpendapat bahwa *career development* adalah proses meningkatkan kemampuan kerja pribadi seseorang untuk mencapai tujuan karir. Definisi diatas berarti *career development* adalah

proses perusahaan membantu karyawannya menjadi lebih baik dan lebih mampu mencapai tujuan karir mereka.

Dalam perspektif islam, upaya mewujudkan masa depan pada tujuan pengembangan karir, karyawan harus terarah dan fokus diri dalam pekerjaan agar mereka memiliki karir sesuai dengan rencana. Seperti Rasulullah SAW, ketika bekerja beliau memikirkan masa depan sehingga semua pekerjaannya terarah dan terfokus. Firman Allah Q.S Al-Hasyr:18 berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَتَنظُرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ فَمَا كَانَ اللَّهُ حَٰبِئًا
بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.”*

Ayat diatas menunjukkan bahwa karyawan harus bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan mereka. Jika ini berkaitan dengan *career development*, perusahaan harus memberikan umpan balik upaya karyawan untuk perusahaan. Setiap karyawan berhak atas haknya sebagai karyawan. Selain itu, perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawannya yang mengabdikan di perusahaan melalui *career development*. Akan sangat sedikit kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika kebutuhan karyawan dipenuhi.

2.2.1.2 Tujuan dan Manfaat *Career Development*

Tujuan *Career Development* menurut Mangkunegara, (2017) adalah:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Tujuan perusahaan dan individu tercapai jika karyawan memiliki banyak potensi yang tinggi.

- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, merencanakan karir dan kesejahteraan karyawan.

- 3) Membantu karyawan menyadari potensi mereka

Career development membantu karyawan menyadari potensi dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas.

- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

Career development meningkatkan hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaan.

Adapun manfaat *Career Development* menurut Yusuf, (2015) yaitu:

- 1) Peningkatan kemampuan pegawai, diwujudkan dengan pelatihan serta pendidikan melalui *career development*, dan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan secara sungguh-sungguh.

- 2) Peningkatan suplai pegawai yang terampil, dengan lebih banyak pekerja terampil daripada sebelumnya, membuatnya lebih mudah bagi manajer untuk meningkatkan posisi karyawan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Career Development*

Nasution & Rahayu, (2020) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *career development*:

- 1) Kebijakan perusahaan

Hal tersebut adalah faktor utama *career development* sebagai faktor penentu ada tidaknya karir di perusahaan.

- 2) Latar belakang pendidikan

Aspek yang dipertimbangkan perusahaan ketika meningkatkan dan mengembangkan karir karyawan. Semakin berpendidikan seorang karyawan, semakin besar peluang *career development* mereka.

- 3) Pelatihan

Program dari perusahaan yang membantu karyawan terkait keterampilan, kualitas kerja, dan karir masa depan mereka.

- 4) Pengalaman bekerja

Faktor penting *career development* dapat berkontribusi dari jenis pekerjaan dan lingkungan kerja.

- 5) Kesiediaan pada organisasi

Karyawan menjadi lebih setia dalam bekerja dengan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan.

2.2.1.4 Indikator *Career Development*

Adapun indikator-indikator *career development* seorang karyawan menurut Yusuf, (2015) yaitu:

1) Prestasi kerja

Kegiatan terpenting dalam *career development* adalah prestasi kerja. Karena itu adalah dasar dari semua kegiatan *career development*. *Career development* tergantung pada prestasi kerja.

2) *Exposure*

Mengacu pada apa yang diketahui oleh mereka yang membuat keputusan tentang promosi dan peluang karir lainnya. Tanpa *exposure*, karyawan dengan kinerja tinggi tidak diberi kesempatan mencapai tujuan karir.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan organisasi yang rendah adalah umum di antara lulusan baru yang memiliki harapan tinggi untuk pekerjaan pertama mereka, tetapi sering kecewa dengan pekerjaan pertama mereka.

4) Kesempatan untuk bertumbuh

Karyawan meningkatkan keterampilan mereka dengan pelatihan, kursus, atau mendapatkan gelar. Tidak hanya

bermanfaat untuk perusahaan, bagi pengembangan karir karyawan juga.

2.2.2 *Burnout*

2.2.2.1 Pengertian *Burnout*

Burnout (kelelahan kerja) adalah keadaan psikis karyawan akibat stres jangka panjang, yang menyebabkan lelah fisik, mental, dan emosional sehingga terjadi perubahan kepribadian dan penurunan motivasi karyawan (Paramita & Hendratmoko, 2021). Pendapat lain menurut Rocky & Setiawan, (2018) *burnout* merupakan keadaan lelah fisik, emosional, dan mental oleh stres terus menerus. Definisi diatas berarti *burnout* adalah keadaan lelah fisik, mental, dan emosional karena stres dalam waktu lama sehingga terjadi perubahan kepribadian dan penurunan motivasi.

Dalam perspektif islam, setiap orang harus tetap tenang terutama ketika menghadapi masalah seperti stres yang berlebihan (*burnout*). Orang yang tenang dapat menerima banyak informasi sehingga dapat lebih memahami dan mengendalikan situasi. Sedangkan orang emosional tidak dapat mengendalikan situasi, sehingga akan merespon seenaknya saja. Rasulullah SAW bersabda pada hadis riwayat Al-Baihaqy:

عَنْ سَهْلِ بْنِ سَعْدٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْهُدُوءُ مِنَ اللَّهِ
الْعَجَلَةُ مِنَ الشَّيْطَانِ

Artinya: *Dari sahabat Sahl bin Sa'ad, Rasulullah SAW bersabda, "sikap tenang datangnya dari Allah, dan sikap tergesa-gesa itu datangnya dari setan."* (HR Al-Baihaqy).

Hadis tersebut menjelaskan bahwa jika seseorang merasa panik dan tergesa-gesa diharapkan mampu mengendalikan kondisi tersebut dengan rasa tenang. Jika seorang karyawan tidak bisa mengendalikan rasa lelah secara fisik, mental, dan emosional maka tingkat *burnout* yang dialaminya akan semakin tinggi sehingga akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Hasanah, (2020) menyebutkan faktor yang mempengaruhi *burnout*:

1) Beban kerja (*workload*)

Stres yang disebabkan karena seseorang melakukan pekerjaan.

2) Tekanan waktu (*time pressure*)

Stres yang disebabkan oleh ketegangan yang dialami seseorang saat menyelesaikan suatu tugas, hal ini disebabkan oleh *deadline* pekerjaan.

3) Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)

Situasi di mana seseorang merasa tidak didukung oleh orang lain untuk menyelesaikan tugasnya.

4) Stres karena peran (*role stress*)

Seseorang merasa ambigu di tempat kerja dan konflik di tempat kerja.

2.2.2.3 Karakteristik *Burnout*

Menurut Ratnasari, (2021) terdapat karakteristik *burnout*:

- 1) *Physical exhaustion*, merasa kurang energi, sangat lelah, dan menderita gangguan fisik karena sakit kepala, susah tidur, dan pola makan.
- 2) *Emotional exhaustion*, merasa tertekan, tidak tertolong, dan terjebak dalam pekerjaan.
- 3) *Mental exhaustion*, seringkali kurang menghargai diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan kehidupan secara umum, dan menunjukkan sikap sinis dan negatif terhadap orang lain.
- 4) *Low personal accomplishment*, percaya bahwa tidak berhasil di masa lalu dan tidak akan berhasil di masa depan.

2.2.2.4 Indikator *Burnout*

Rocky & Setiawan, (2018) menyebutkan indikator *burnout* dibagi menjadi 3:

- 1) *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional), perasaan menjadi terlalu emosi dan lelah karena pekerjaan.
- 2) *Depersonalization* (Depersonalisasi), respon tidak berperasaan pada pekerjaan dan tugas yang telah diberikan.

- 3) *Personal accomplishment* (kemunduran kepribadian), kurangnya aktualisasi diri, kurangnya motivasi untuk bekerja, dan kepercayaan diri yang menurun.

2.2.3 *Organizational Culture*

2.2.3.1 Pengertian *Organizational Culture*

Organizational culture merupakan pengetahuan sosial suatu organisasi mencakup norma, aturan, dan nilai sikap perilaku karyawan (Khalid, dkk, 2022). Menurut Robbins & Judge, (2014) *organizational culture* adalah sistem yang dianut semua anggota dan memiliki makna bersama sehingga membedakan dari organisasi lain. Definisi di atas berarti *organizational culture* adalah aturan, norma, dan nilai yang ada di perusahaan yang membentuk karyawan dalam berorganisasi sebagai ciri khas organisasi itu dengan organisasi lain.

Dalam pandangan islam, hadis riwayat oleh Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas.*” (HR Thabrani).

Hadis diatas menjelaskan segala sesuatu harus dilaksanakan secara Itqan. Jika dikaitkan dengan *organizational culture* maka sebaiknya sebagai seorang karyawan dalam melakukan *organizational culture* yang ada di perusahaan tidak boleh asal-asalan atau bahkan

bertentangan dengan budaya yang ada. Hal ini merupakan prinsip utama didalam perusahaan agar karyawan mematuhi apa yang menjadi ciri khas perusahaan.

Selain itu, Q.S Al-Baqarah: 30, yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِٖفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat diatas menjelaskan manusia hendaknya jangan membuat kerusakan di dunia. Hal tersebut jika dikaitkan dalam sebuah organisasi, hendaknya karyawan tidak melanggar *organizational culture* yang ada di perusahaan. Karyawan diharapkan memiliki *organizational culture* yang tinggi terhadap perusahaan dan perusahaan seharusnya bisa mempertahankan karyawan agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan.

2.2.3.2 Fungsi *Organizational Culture*

Fungsi *organizational culture* menurut Robbins & Judge, (2014):

- 1) Budaya sebagai penentu batas-batas
- 2) Budaya membuat orang seperti mereka adalah anggota organisasi
- 3) Budaya membuat komitmen pada hal-hal yang lebih penting daripada kepentingan pribadi
- 4) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial
- 5) Budaya sebagai mempengaruhi perasaan dan perilaku karyawan

2.2.3.3 Indikator *Organizational Culture*

Angelina, dkk, (2022) terdapat empat indikator utama *organizational culture*:

- 1) *Involvement* (keterlibatan), *organizational culture* yang menunjukkan seberapa besar karyawan terlibat dalam perusahaan. Keterlibatan ini berarti karyawan memiliki rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi karena wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri.
- 2) *Consistency* (konsistensi), *organizational culture* memiliki karakteristik yang konsisten yang menyelaraskan dan mempersatukan kelompok kerja organisasi yang beragam yang bekerja sama agar tujuan tercapai.
- 3) *Adaptability* (kemampuan beradaptasi), melakukan perubahan pada organisasi, organisasi dapat menanggapi

perubahan lingkungan eksternal. Hal ini perusahaan dapat memahami lingkungan bisnis mereka, menanggapi tren saat ini, dan mengantisipasi kebutuhan masa depan.

- 4) *Mission* (misi), menunjukkan tujuan utama organisasi untuk membuat anggotanya solid. Dan untuk fokus pada apa yang dianggap penting oleh organisasi.

2.2.4 *Turnover Intention*

2.2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan rasa ingin berpindah ke perusahaan lain didasari karena alasan tertentu (Riantini, dkk, 2021). Pendapat lain menurut Paramita & Hendratmoko, (2021) *turnover intention* adalah rasa ingin melakukan perpindahan kerja dalam kurun waktu tertentu. Definisi di atas berarti *turnover intention* merupakan karyawan dalam kurun waktu tertentu ingin pindah dari tempat kerja ke tempat kerja lain karena alasan tertentu.

Dalam pandangan islam, seseorang dalam bekerja harus dilakukan dengan sungguh-sungguh karena bekerja tidak lain halnya dengan ibadah. Sebuah hadis riwayat Al-Bayhaqi, Rasulullah SAW bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “Sungguh Allah suka jika seseorang melakukan suatu perbuatan, agar berbuat optimal dalam pekerjaannya”.

Ayat diatas diketahui bahwa ketika melakukan sesuatu seharusnya dilakukan dengan baik terutama dalam hal pekerjaan harus dilaksanakan dengan optimal agar memberikan kontribusi kepada perusahaan. Hal itu jika seorang karyawan bisa melaksanakan pekerjaan secara optimal maka akan mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan.

2.2.4.2 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Kasmir, (2016) menyebutkan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh:

- 1) Diberhentikan

Karyawan diberhentikan karena berbagai alasan, seperti mencapai usia pensiun, atau mengalami cacat sewaktu bekerja. Perusahaan dapat memecat karyawan yang melakukan penipuan, pencurian, atau tindakan lain.

- 2) Berhenti sendiri

Ketika seorang karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaan. Alasan pemberhentian ini juga memiliki banyak penyebab, antara lain kondisi kerja yang kurang kondusif, jenjang karir yang tidak jelas, terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau ketidaknyamanan lainnya. Akibatnya, ketika perusahaan memberhentikan seorang karyawan, semangat kerja karyawan menjadi rendah dan kinerja dapat terpengaruh.

Sedangkan menurut Annisa *et al.*, (2017), *turnover intention* dikelompokkan dalam beberapa cara:

1) *Turnover* secara tidak sukarela

Hal ini terjadi ketika pihak manajemen menentukan bahwa hubungan kerja dengan seorang karyawan harus diakhiri karena ketidakcocokan atau ketidaksepakatan antara perusahaan dan harapan atau nilai-nilai karyawan. *Turnover* juga terjadi ketika karyawan tidak mematuhi kebijakan organisasi, peraturan pekerjaan, dan standar kinerja.

2) *Turnover* secara sukarela

Hal ini terjadi ketika karyawan membuat keputusan secara individual. Misalnya, seorang karyawan mungkin ingin mencari pekerjaan yang lebih baik di lokasi yang berbeda karena alasan pribadi atau keluarga.

2.2.4.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Faaroek, (2021) menyebutkan ada beberapa indikator *turnover intention*:

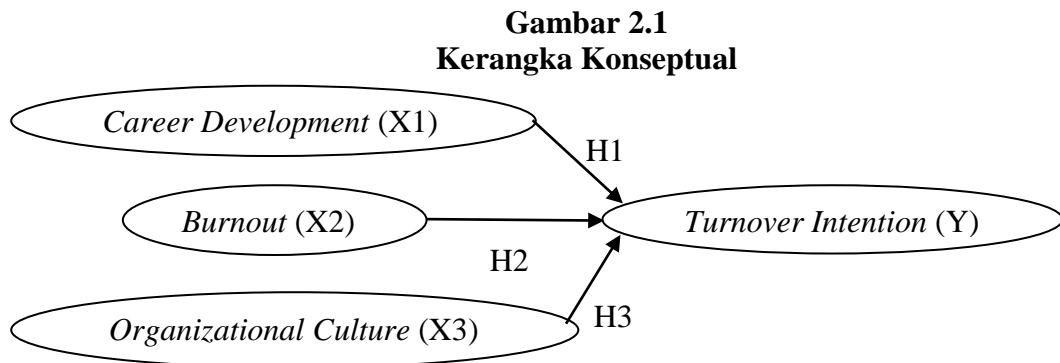
1) *Thinking of quitting*, karyawan mempertimbangkan tetap bekerja atau keluar dari perusahaan.

2) *Intention to search for alternatives*, sikap karyawan ingin bekerja di perusahaan lain.

3) *Intention to quit*, sikap karyawan ingin meninggalkan pekerjaan setelah mendapatkan posisi yang lebih baik.

2.3 Kerangka Konseptual

Judul penelitian tentang Pengaruh *Career Development*, *Burnout*, dan *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention*, maka berikut adalah kerangka konseptual yang digunakan:



Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar diatas, variabel *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* menjadi variabel independen dan variabel *turnover intention* menjadi variabel dependen.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh *career development* terhadap *turnover intention*

H2 : Diduga terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

H3 : Diduga terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan penelitian *explanatory research*. Penelitian kuantitatif adalah penelitian secara numerik menggunakan statistika untuk membantu dalam perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2018). *Explanatory research* adalah penelitian dengan tujuan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis (Sugiyono, 2018). Hal tersebut hubungan yang akan dibahas adalah *Career Development* (X1), *Burnout* (X2), dan *Organizational Culture* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di BTN Syariah Malang Jalan Jaksa Agung Suprpto No.87, Rampal Celaket, Kec. Klojen, Kota Malang. Alasan peneliti memilih BTN Syariah Malang sebagai tempat penelitian adalah masih ada karyawan khususnya karyawan kontrak yang masa kerjanya sudah lebih dari tiga tahun tetapi tidak diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Hal itu sangat disayangkan karena karyawan belum diberikan kesempatan luas ke berbagai jabatan untuk mengembangkan karir dan impian mereka di BTN Syariah Malang sehingga mereka harus meninggalkan perusahaan dan mencari pengganti untuk menggantikan posisinya di perusahaan. Untuk *burnout* yang dihadapi karyawan BTN Syariah jika dilihat dari data keluar-masuk karyawan, maka kemungkinan dari data tersebut karyawan BTN Syariah juga tidak terlepas dari rasa jenuh

karena rutinitas pekerjaannya yang kadang harus menghadapi persoalan nasabah setiap harinya dengan berbagai macam masalah dan tidak ada variasi dalam pekerjaannya. Hal ini mungkin dari pihak BTN Syariah bisa memperhatikan kembali jadwal kerja yang terlampau padat dan setiap hari menghadapi jenis pekerjaan yang sama, terkadang cepat membuat karyawan merasa jenuh dan bisa memicu karyawan untuk berkeinginan meninggalkan perusahaan. Serta masih terdapat *organizational culture* yang mengharuskan karyawan untuk rela meninggalkan pekerjaannya karena adanya perputaran karyawan yang ada di perusahaan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono, (2018) bahwa populasi sebagai area generalisasi terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik khusus yang mulai dipelajari peneliti dan kemudian sampai pada kesimpulan. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan BTN Syariah Malang, yang terdiri dari 60 orang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono, (2018) bahwa sampel bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Penelitian ini dilakukan dengan teknik *sampling* jenuh. Sugiyono, (2018) *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, 60 karyawan BTN Syariah Malang diambil sebagai sampel karena metode *sampling* jenuh melibatkan semua anggota populasi.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel di mana kesempatan untuk menjadi sampel tidak sama untuk setiap anggota populasi (Sugiyono, 2018). Teknik *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap individu dalam populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Karena populasi sebesar jumlah karyawan, teknik *sampling* jenuh digunakan peneliti dalam mengambil sampel dari seluruh populasi. Jadi, sampel penelitian ini adalah 60 karyawan BTN Syariah Malang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data langsung dari individu atau kelompok, seperti hasil wawancara atau kuesioner (Abdullah, 2015). Data primer penelitian dihasilkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan BTN Syariah Malang terkait dengan *career development, burnout, organizational culture, dan turnover intention*.

3.5.2 Data Sekunder

Peneliti mengolah dan memproses data lebih lanjut (Abdullah, 2015). Data sekunder diperoleh dari wawancara kepada beberapa karyawan BTN Syariah Malang untuk mendapatkan informasi terkait dengan variabel penelitian. Selain itu, data sekunder diperoleh dari literatur sebagai referensi untuk penelitian ini dan sebagai landasan teori pada Kajian Pustaka (BAB II).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tingkatan dalam menentukan keberhasilan penelitian (Samsu, 2017). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara kepada beberapa karyawan guna mendapatkan informasi terkait sampel karyawan BTN Syariah Malang. Selain itu, peneliti menggunakan literatur terkait, seperti jurnal, skripsi, dan sumber lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Independen

Pada penelitian ini, *career development* (X1), *burnout* (X2), dan *organizational culture* (X3) adalah variabel independen yang digunakan, masing-masing diukur dengan variabel indikator (manifest) oleh Yusuf, (2015), Rocky & Setiawan, (2018), dan Angelina, dkk, (2022).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Independen

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Career Development</i> (X1)	Prestasi kerja	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien 3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dengan baik 4. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai	Yusuf, (2015) Yumma, (2022)

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			standar yang ditetapkan	
		<i>Exposure</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya dikenal baik dengan atasan 2. Saya berusaha membina hubungan baik dengan atasan 3. Saya merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang saya miliki 	
		Kesetiaan pada organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya puas bekerja di perusahaan ini 2. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan 3. Saya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan 	
		Kesempatan untuk bertumbuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya 2. Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan 3. Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan 	
2.	<i>Burnout (X2)</i>	<i>Emotional exhaustion</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi 	Rocky & Setiawan, (2018)

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			2. Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar 3. Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik 4. Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan ini 5. Saya merasa terlalu keras dalam bekerja 6. Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan 7. Saya merasa putus asa dengan pekerjaan	Andarini, (2018)
		<i>Depersonalization</i>	1. Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan semena- mena 2. Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja 3. Saya mempunyai kesan bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi 4. Saya sungguh tidak peduli	

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			<p>dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya</p> <p>5. Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika saya bekerja</p> <p>6. Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak peduli</p>	
		<i>Personal accomplishment</i>	<p>1. Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan</p> <p>2. Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan</p> <p>3. Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya</p> <p>4. Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif</p> <p>5. Dalam bekerja saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang</p> <p>6. Melalui pekerjaan, saya merasa tidak dapat memberikan pengaruh positif kepada orang lain</p>	
3.	<i>Organizational Culture (X3)</i>	<i>Involvement</i>	<p>1. Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan</p>	Angelina dkk, (2022)

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			<p>organisasi</p> <p>2. Saya memiliki kebebasan dalam mengungkapkan pendapat</p> <p>3. Saya dilibatkan dalam proses pemilihan pemimpin perusahaan</p>	Saputra, (2020)
		<i>Consistency</i>	<p>1. Dalam bertindak, saya berpegang teguh pada nilai-nilai organisasi</p> <p>2. Saya mengemukakan pikiran berdasarkan nilai-nilai inti organisasi</p> <p>3. Saya dapat menjalankan kebijakan organisasi dengan disiplin</p>	
		<i>Adaptability</i>	<p>1. Perusahaan mampu merespon perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal</p> <p>2. Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap karyawan pada setiap perubahan yang terjadi di dalam internal perusahaan</p> <p>3. Perusahaan mampu menginterpretasikan perubahan dari</p>	

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi	
		<i>Mission</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan mengarahkan saya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan 2. Saya memahami tugas saya di dalam perusahaan 3. Saya paham dengan hal-hal yang ingin dicapai oleh perusahaan 	

Sumber: Data diolah, 2023

3.7.2 Variabel Dependen

Pada penelitian ini, *turnover intention* karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Hal ini diukur menggunakan variabel indikator (manifest) oleh Faaroek, (2021).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Dependen

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Thinking of quitting</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki keinginan untuk keluar dari BTN Syariah 2. Saya tidak rajin datang ke kantor untuk bekerja 3. Saya sering izin untuk tidak bekerja 	Faaroek, (2021)
		<i>Intention to search for alternatives</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berniat untuk mencari 	Riantini, dkk (2021)

No.	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			pekerjaan lain diluar pekerjaan saya saat ini 2. Saat ini saya telah memiliki tambahan penghasilan diluar penghasilan utama	
		<i>Intention to quit</i>	1. Saya ingin mengambil keputusan untuk keluar dari BTN Syariah 2. Saya tidak mempertimbangkan yang harus dihadapi apabila berencana untuk keluar dari BTN Syariah 3. Saya memikirkan untuk keluar dari BTN Syariah	

Sumber: Data diolah, 2023

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok tentang peristiwa sosial (Sugiyono, 2018). Variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel, yang kemudian digunakan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.3
Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-Ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas untuk validitas setiap item pernyataan dalam kuesioner penelitian (Janti, 2014). Jika r hitung $>$ r tabel instrumen penelitian valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel instrumen penelitian tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur seberapa konsisten hasil nilai yang diukur dengan instrumen pengukur yang sama berulang kali (Janti, 2014). Jika koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha $>$ 0,6 instrumen penelitian reliabel sedangkan jika koefisien reliabilitas atau Cronbach Alpha $<$ 0,6 instrumen penelitian tidak reliabel.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk memastikan nilai residual dari model regresi yang diteliti berdistribusi normal, uji normalitas residual dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov*. Data berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig* > nilai alpha (0,05) (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adakah korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00

3. Uji heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam variasi residual antara pengamatan. Model regresi yang baik menunjukan homoskedastisitas tidak ada perbedaan perbedaan antara dua pengamatan (Ghozali, 2018). Titik membentuk pola gelombang, melebar, dan menyempit, heteroskedastisitas terjadi. Sedangkan tidak ada pola jelas dan titik menyebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.10.2 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi melibatkan satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari model ini adalah mengetahui bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi

variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Model regresi linier berganda dibangun dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *turnover intention*

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = *career development*

X₂ = *burnout*

X₃ = *organizational culture*

e = kesalahan residual

3.10.3 Uji Hipotesis

3.10.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t > 0,05$ H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $t < 0,05$ H_a diterima (Arifianti & Safitri, 2022)

3.10.3.2 Uji F (Uji Simultan)

Untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini memiliki nilai signifikansi 0,05. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F < 0,05$ adanya pengaruh dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau

nilai signifikansi $F > 0,05$ tidak adanya pengaruh (Arifianti & Safitri, 2022).

3.10.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi (R^2) berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya BTN Syariah

Bank BTN adalah BUMN yang bergerak dibidang perbankan yang berkomitmen untuk melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga layanan utamanya: perbankan perseorangan, bisnis, dan syariah. Setiap organisasi kantor cabang syariah BTN dibentuk pada November 2004. Setiap kantor dipimpin seorang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala divisi syariah. Pada tanggal 15 Desember 2004, Bank BTN menerima surat persetujuan dari BI mengenai prinsip Kantor Cabang Syariah (KCS) Bank BTN. Pada tanggal ini, BTN Syariah secara resmi didirikan.

BTN Syariah tidak dapat dipisahkan dari sejarah bank BTN karena merupakan Unit Usaha Syariah (UUS) dari BTN konvensional yang merupakan BUMN. BTN Syariah menjalankan bisnis berdasarkan prinsip syariah dan mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 dengan membuka Kantor Cabang Syariah pertamanya di Jakarta. Pembukaan BTN Syariah ini bertujuan memenuhi tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip perbankan syariah seperti yang ditunjukkan oleh fatwa MUI tentang bunga bank.

4.1.1.2 Profil BTN Kantor Cabang Syariah

Nama Bank : BTN Kantor Cabang Syariah Malang
Alamat : Jl. Jaksa Agung Suprpto No.87, Rempal
Celaket, Klojen Malang
Nomor Telepon : 0341-3012469
Kode ISIC : 6419
Kode Pos : 65111

4.1.1.3 Visi dan Misi BTN Syariah

Visi

“Menjadi Strategic Business Unit BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama.”

Misi

1. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.
2. Memberikan pelayanan jasa keuangan syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan syariah sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
3. Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan shareholders value.

4. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap stakeholders serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

4.1.2 Deskripsi Umum Responden

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	55,0%
2	Perempuan	27	45,0%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas dapat disimpulkan 60 responden mayoritas karyawan BTN Syariah Malang adalah laki-laki yaitu 33 orang (55,0%) sedangkan perempuan 27 orang (45,0%).

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 - 30 tahun	24	40,0%
2	31 - 40 tahun	31	51,7%
3	41 - 50 tahun	4	6,7%
4	>50 tahun	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas dapat disimpulkan 60 responden mayoritas karyawan BTN Syariah Malang berusia 31-40 tahun yaitu 31 orang (51,7%). Usia 21-30 tahun 24 orang (40,0%), usia 41-50 tahun 4 orang (6,7%), dan usia >50 tahun 1 orang (1,7%).

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Menikah	42	70,0%
2	Belum menikah	18	30,0%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas dapat disimpulkan 60 responden mayoritas karyawan BTN Syariah Malang berstatus menikah yaitu 42 orang (70,0%) sedangkan 18 orang lainnya belum menikah (30,0%).

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/K	2	3,3%
2	D3	1	1,7%
3	D4	3	5,0%
4	Sarjana	46	76,7%
5	Magister	7	11,7%
6	Doktoral	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas dapat disimpulkan 60 responden mayoritas karyawan BTN Syariah Malang berpendidikan terakhir sarjana yaitu 46 orang (76,7%). Karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/K 2 orang (3,3%), pendidikan terakhir D3 1 orang (1,7%), pendidikan terakhir D4 3 orang (5,0%), pendidikan terakhir

magister 7 orang (11,7%), dan pendidikan terakhir doktoral 1 orang (1,7%).

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	24	40,0%
2	6 - 10 tahun	21	35,0%
3	11 - 15 tahun	11	18,3%
4	>15 tahun	4	6,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel diatas dapat disimpulkan 60 responden mayoritas karyawan BTN Syariah Malang bekerja selama 1-5 tahun yaitu 24 orang (40,0%). Karyawan masa bekerja 6-10 tahun 21 orang (35,0%), masa bekerja 11-15 tahun 11 orang (18,3%), dan masa bekerja >15 tahun 4 orang (6,7%).

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel *Career Development*

Tabel 4.6

Distribusi Jawaban Responden Variabel (X1)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	22	36,7	36	60,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,33
2	28	46,7	29	48,3	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,42
3	18	30,0	34	56,7	8	13,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,17
4	30	50,0	28	46,7	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,47
5	19	31,7	36	60,0	5	8,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23
6	27	45,0	29	48,3	4	6,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,38
7	18	30,0	36	60,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,20

8	20	33,3	34	56,7	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23
9	28	46,7	29	48,3	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,42
10	25	41,7	32	53,3	2	3,3	1	1,7	0	0,0	60	100	4,35
11	21	35,0	32	53,3	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23
12	24	40,0	30	50,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,30
13	21	35,0	33	55,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,25

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan:

- a. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebanyak 36 orang (60,0%) responden memilih setuju.
- b. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien, sebanyak 29 orang (48,3%) responden memilih setuju.
- c. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dengan baik, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih setuju.
- d. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sebanyak 30 orang (50,0%) responden memilih sangat setuju.
- e. Saya dikenal baik dengan atasan, sebanyak 36 orang (60,0%) responden memilih setuju.
- f. Saya berusaha membina hubungan baik dengan atasan, sebanyak 29 orang (48,3%) responden memilih setuju.
- g. Saya merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang saya miliki, sebanyak 36 orang (60,0%) responden memilih setuju.
- h. Saya puas bekerja di perusahaan ini, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih setuju.

- i. Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan, sebanyak 29 orang (48,3%) responden memilih setuju.
- j. Saya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih setuju.
- k. Perusahaan membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih setuju.
- l. Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan, sebanyak 30 orang (50,0%) responden memilih setuju.
- m. Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan, sebanyak 33 orang (55,0%) responden memilih setuju.

4.1.3.2 Variabel *Burnout*

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Variabel (X2)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	6	10,0	4	6,7	11	18,3	35	58,3	4	6,7	60	100	2,55
2	7	11,7	11	18,3	7	11,7	28	46,7	7	11,7	60	100	2,72
3	5	8,3	8	13,3	10	16,7	26	43,3	11	18,3	60	100	2,50
4	3	5,0	1	1,7	10	16,7	32	53,3	14	23,3	60	100	2,12
5	3	5,0	6	10,0	15	25,0	24	40,0	12	20,0	60	100	2,40
6	4	6,7	2	3,3	12	20,0	28	46,7	14	23,3	60	100	2,23
7	3	5,0	0	0,0	10	16,7	32	53,3	15	25,0	60	100	2,07
8	1	1,7	1	1,7	9	15,0	32	53,3	17	28,3	60	100	1,95
9	2	3,3	2	3,3	7	11,7	32	53,3	17	28,3	60	100	2,00
10	2	3,3	3	5,0	11	18,3	33	55,0	11	18,3	60	100	2,20

11	1	1,7	0	0,0	5	8,3	31	51,7	23	38,3	60	100	1,75
12	2	3,3	1	1,7	10	16,7	29	48,3	18	30,0	60	100	2,00
13	3	5,0	1	1,7	5	8,3	35	58,3	16	26,7	60	100	2,00
14	1	1,7	1	1,7	5	8,3	34	56,7	19	31,7	60	100	1,85
15	2	3,3	0	0,0	7	11,7	30	50,0	21	35,0	60	100	1,87
16	1	1,7	2	3,3	9	15,0	32	53,3	16	26,7	60	100	2,00
17	1	1,7	0	0,0	10	16,7	35	58,3	14	23,3	60	100	1,98
18	2	3,3	1	1,7	5	8,3	34	56,7	18	30,0	60	100	1,92
19	1	1,7	0	0,0	5	8,3	35	58,3	19	31,7	60	100	1,82

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan:

- a. Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi, sebanyak 35 orang (58,3%) responden memilih tidak setuju.
- b. Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar, sebanyak 28 orang (46,7%) responden memilih tidak setuju.
- c. Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik, sebanyak 26 orang (43,3%) responden memilih tidak setuju.
- d. Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan ini, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih tidak setuju.
- e. Saya merasa terlalu keras dalam bekerja, sebanyak 24 orang (40,0%) responden memilih tidak setuju.
- f. Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan, sebanyak 28 orang (46,7%) responden memilih tidak setuju.
- g. Saya merasa putus asa dengan pekerjaan, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih tidak setuju.
- h. Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih tidak setuju.

- i. Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih tidak setuju.
- j. Saya mempunyai kesan bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi, sebanyak 33 orang (55,0%) responden memilih tidak setuju.
- k. Saya sungguh tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya, sebanyak 31 orang (51,7%) responden memilih tidak setuju.
- l. Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika saya bekerja, sebanyak 29 orang (48,3%) responden memilih tidak setuju.
- m. Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak peduli, sebanyak 35 orang (58,3%) responden memilih tidak setuju.
- n. Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih tidak setuju.
- o. Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 30 orang (50,0%) responden memilih tidak setuju.
- p. Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih tidak setuju.
- q. Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif, sebanyak 35 orang (58,3%) responden memilih tidak setuju.
- r. Dalam bekerja saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih tidak setuju.

- s. Melalui pekerjaan, saya merasa tidak dapat memberikan pengaruh positif kepada orang lain, sebanyak 35 orang (58,3%) responden memilih tidak setuju.

4.1.3.3 Variabel *Organizational Culture*

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel (X3)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	8	13,3	38	63,3	10	16,7	3	5,0	1	1,7	60	100	3,82
2	20	33,3	32	53,3	7	11,7	0	0,0	1	1,7	60	100	4,17
3	7	11,7	26	43,3	13	21,7	12	20,0	2	3,3	60	100	3,40
4	21	35,0	33	55,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,25
5	16	26,7	37	61,7	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,15
6	18	30,0	34	56,7	8	13,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,17
7	17	28,3	34	56,7	9	15,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,13
8	20	33,3	29	48,3	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,15
9	15	25,0	38	63,3	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,13
10	22	36,7	31	51,7	6	10,0	1	1,7	0	0,0	60	100	4,23
11	21	35,0	35	58,3	4	6,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,28
12	20	33,3	34	56,7	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan:

- Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan organisasi, sebanyak 38 orang (63,3%) responden memilih setuju.
- Saya memiliki kebebasan dalam mengungkapkan pendapat, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih setuju.
- Saya dilibatkan dalam proses pemilihan pemimpin perusahaan, sebanyak 26 orang (43,3%) responden memilih setuju.

- d. Dalam bertindak, saya berpegang teguh pada nilai-nilai organisasi, sebanyak 33 orang (55,0%) responden memilih setuju.
- e. Saya mengemukakan pikiran berdasarkan nilai-nilai inti organisasi, sebanyak 37 orang (61,7%) responden memilih setuju.
- f. Saya dapat menjalankan kebijakan organisasi dengan disiplin, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih setuju.
- g. Perusahaan mampu merespon perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih setuju.
- h. Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap karyawan pada setiap perubahan yang terjadi di dalam internal perusahaan, sebanyak 29 orang (48,3%) responden memilih setuju.
- i. Perusahaan mampu menginterpretasikan perubahan dari lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi, sebanyak 38 orang (63,3%) responden memilih setuju.
- j. Perusahaan mengarahkan saya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sebanyak 31 orang (51,7%) responden memilih setuju.
- k. Saya memahami tugas saya di dalam perusahaan, sebanyak 35 orang (58,3%) responden memilih setuju.

1. Saya paham dengan hal-hal yang ingin dicapai oleh perusahaan, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih setuju.

4.1.3.4 Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Responden Variabel (Y)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	6	10,0	0	0,0	13	21,7	23	38,3	18	30,0	60	100	2,22
2	1	1,7	0	0,0	2	3,3	25	41,7	32	53,3	60	100	1,55
3	1	1,7	0	0,0	1	1,7	30	50,0	28	46,7	60	100	1,60
4	7	11,7	4	6,7	13	21,7	21	35,0	15	25,0	60	100	2,45
5	5	8,3	9	15,0	10	16,7	20	33,3	16	26,7	60	100	2,45
6	6	10,0	0	0,0	5	8,3	29	48,3	20	33,3	60	100	2,05
7	1	1,7	0	0,0	3	5,0	34	56,7	22	36,7	60	100	1,73
8	6	10,0	0	0,0	10	16,7	25	41,7	19	31,7	60	100	2,15

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas disimpulkan:

- a. Saya memiliki keinginan untuk keluar dari BTN Syariah, sebanyak 23 orang (38,3%) responden memilih tidak setuju.
- b. Saya tidak rajin datang ke kantor untuk bekerja, sebanyak 32 orang (53,3%) responden memilih sangat tidak setuju.
- c. Saya sering izin untuk tidak bekerja, sebanyak 30 orang (50,0%) responden memilih tidak setuju.
- d. Saya berniat untuk mencari pekerjaan lain diluar pekerjaan saya saat ini, sebanyak 21 orang (35,0%) responden memilih tidak setuju.

- e. Saat ini saya telah memiliki tambahan penghasilan diluar penghasilan utama, sebanyak 20 orang (33,3%) responden memilih tidak setuju.
- f. Saya ingin mengambil keputusan untuk keluar dari BTN Syariah, sebanyak 29 orang (48,3%) responden memilih tidak setuju.
- g. Saya tidak mempertimbangkan yang harus dihadapi apabila berencana untuk keluar dari BTN Syariah, sebanyak 34 orang (56,7%) responden memilih tidak setuju.
- h. Saya memikirkan untuk keluar dari BTN Syariah, sebanyak 25 orang (41,7%) responden memilih tidak setuju.

4.1.4 Uji Instrument Penelitian

4.1.4.1 Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	<i>Career Development (X1)</i>	X1.1	0,665	0,254	Valid
2		X1.2	0,687	0,254	Valid
3		X1.3	0,684	0,254	Valid
4		X1.4	0,707	0,254	Valid
5		X1.5	0,741	0,254	Valid
6		X1.6	0,703	0,254	Valid
7		X1.7	0,730	0,254	Valid
8		X1.8	0,817	0,254	Valid
9		X1.9	0,802	0,254	Valid
10		X1.10	0,779	0,254	Valid
11		X1.11	0,831	0,254	Valid
12		X1.12	0,825	0,254	Valid
13		X1.13	0,840	0,254	Valid
14	<i>Burnout (X2)</i>	X2.1	0,798	0,254	Valid
15		X2.2	0,573	0,254	Valid

No	Variabel	Butir Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
16		X2.3	0,795	0,254	Valid
17		X2.4	0,840	0,254	Valid
18		X2.5	0,797	0,254	Valid
19		X2.6	0,836	0,254	Valid
20		X2.7	0,792	0,254	Valid
21		X2.8	0,683	0,254	Valid
22		X2.9	0,824	0,254	Valid
23		X2.10	0,728	0,254	Valid
24		X2.11	0,682	0,254	Valid
25		X2.12	0,813	0,254	Valid
26		X2.13	0,752	0,254	Valid
27		X2.14	0,683	0,254	Valid
28		X2.15	0,837	0,254	Valid
29		X2.16	0,677	0,254	Valid
30		X2.17	0,682	0,254	Valid
31		X2.18	0,788	0,254	Valid
32		X2.19	0,765	0,254	Valid
33	<i>Organizational Culture (X3)</i>	X3.1	0,710	0,254	Valid
34		X3.2	0,728	0,254	Valid
35		X3.3	0,477	0,254	Valid
36		X3.4	0,804	0,254	Valid
37		X3.5	0,855	0,254	Valid
38		X3.6	0,820	0,254	Valid
39		X3.7	0,820	0,254	Valid
40		X3.8	0,743	0,254	Valid
41		X3.9	0,875	0,254	Valid
42		X3.10	0,559	0,254	Valid
43		X3.11	0,729	0,254	Valid
44		X3.12	0,521	0,254	Valid
45	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,887	0,254	Valid
46		Y.2	0,446	0,254	Valid
47		Y.3	0,426	0,254	Valid
48		Y.4	0,859	0,254	Valid
49		Y.5	0,762	0,254	Valid
50		Y.6	0,852	0,254	Valid
51		Y.7	0,501	0,254	Valid
52		Y.8	0,853	0,254	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, variabel-variabel dalam kuesioner dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel pada variabel *career development* (X1), *burnout* (X2), *organizational culture* (X3), dan *turnover intention* (Y).

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
<i>Career Development</i> (X1)	0,937	13	Reliabel
<i>Burnout</i> (X2)	0,956	19	Reliabel
<i>Organizational Culture</i> (X3)	0,903	12	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,868	8	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, indikator yang digunakan variabel *career development* (X1), *burnout* (X2), dan *organizational culture* (X3) dapat diandalkan untuk mengukur variabel *turnover intention* (Y) karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,36666019
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 ^c
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,170, menunjukkan $0,170 > 0,05$ sehingga data dianggap berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001		
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910	0,508	1,970
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000	0,482	2,075
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018	0,296	3,374

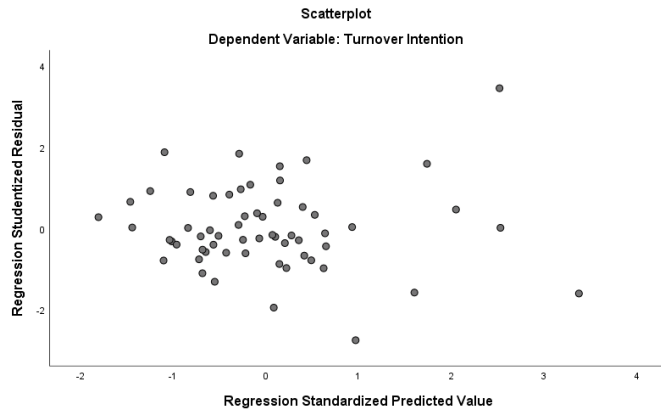
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas, menunjukkan sudah memenuhi dan tidak ada multikolinieritas karena tidak ada variabel independen dengan nilai tolerance $< 0,10$. Hasil perhitungan nilai VIF juga tidak ada variabel independen dengan VIF $> 10,00$.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari gambar diatas, tidak ada heteroskedastisitas karena pola yang jelas ditunjukkan oleh titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4.1.6 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 21,781 + 0,012X_1 + 0,263X_2 - 0,341X_3 + e$$

keterangan:

- Nilai konstanta (a) adalah 21,781 dan bertanda positif, menunjukkan variabel *career development*, *burnout*, dan

organizational culture diasumsikan nol (0), nilai *turnover intention* adalah 21,781.

- b. Koefisien regresi variabel *career development* (X1) memiliki nilai yang positif sebesar 0,012 menunjukkan *career development* memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Dengan asumsi variabel lain tetap, *career development* dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,012.
- c. Koefisien regresi variabel *burnout* (X2) memiliki nilai yang positif sebesar 0,263 menunjukkan *burnout* memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Dengan asumsi variabel lain tetap, *burnout* dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,263.
- d. Koefisien regresi variabel *organizational culture* (X3) memiliki nilai yang negatif sebesar -0,341 menunjukkan *organizational culture* memiliki hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Dengan asumsi variabel lain tetap, *organizational culture* dapat mengurangi *turnover intention* sebesar -0,341.

4.1.7 Uji Hipotesis

4.1.7.1 Uji t

Tabel 4.15
Hasil Uji t

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018

Sumber: Data primer diolah, 2023

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Nilai t hitung 0,113 < t tabel 2,003, dan nilai sig. 0,910 > 0,05 untuk variabel *career development*. Dapat disimpulkan variabel *career development* tidak mempengaruhi *turnover intention* atau H1 ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Nilai t hitung 5,411 > t tabel 2,003, dan nilai sig. 0,000 < 0,05 untuk variabel *burnout*. Dapat disimpulkan variabel *burnout* mempengaruhi *turnover intention* atau H2 diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Nilai t hitung -2,430 > t tabel 2,003, dan nilai sig. 0,018 < 0,05 untuk variabel *organizational culture*. Dapat disimpulkan variabel *organizational culture* mempengaruhi *turnover intention* atau H3 diterima.

4.1.7.2 Uji F

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1500,870	3	500,290	41,895	,000 ^b
	Residual	668,730	56	11,942		
	Total	2169,600	59			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Career Development, Burnout						

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $41,895 > F$ tabel 2,77. Dengan demikian, dapat disimpulkan pengaruh *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* secara simultan mempengaruhi *turnover intention*.

4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	0,692	0,675	3,456
a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Career Development, Burnout				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai R Square 0,692 ditunjukkan oleh hasil uji koefisien determinasi, sehingga variabel *career development*, *burnout*, dan *organizational culture* dapat menjelaskan variabel *turnover intention* sebesar 69,2% sisa 30,8% dipengaruhi variabel lain.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hasil penelitian dibuktikan t-hitung $0,113 < t$ tabel 2,003 dan nilai sig. $0,910 > 0,05$. Dugaan hipotesis terdapat pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* ditolak. Jawaban responden pada indikator prestasi kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan karyawan BTN Syariah diberikan kesempatan mengembangkan karir di

perusahaan sesuai dengan *performance* karyawan. Hal ini tentunya perlu dimanfaatkan dengan baik oleh para karyawan tidak terkecuali bagi karyawan kontrak untuk bisa mengembangkan karir mereka di perusahaan. Jika *career development* dikembangkan dengan cepat oleh karyawan, semakin rendah keinginannya meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Rahmawati & Wahyuningsih (2021) menyatakan *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal itu menunjukkan semakin cepat *career development* seseorang semakin rendah *intensi turnover*, dan semakin lambat *career development* seseorang *intensi turnover* semakin tinggi.

Rukmini & Hendriani, (2017) berpendapat *career development* adalah proses meningkatkan kemampuan kerja pribadi seseorang untuk mencapai tujuan karir. Terdapat proses *career development* diantaranya, bagaimana seseorang merencanakan dan mewujudkan tujuan karir sendiri dan bagaimana perusahaan merancang dan mewujudkan program pengembangan karir (Bibowo & Masdupi, 2015). Dalam hal ini, jika perusahaan sudah memberikan program *career development* kepada karyawan maka seorang karyawan diharapkan mampu memanfaatkannya dengan baik. Jika seorang karyawan dapat mengembangkan karir mereka dengan cepat, maka kecil kemungkinannya karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan.

Dalam perspektif islam, upaya mewujudkan masa depan pada tujuan pengembangan karir, karyawan harus terarah dan fokus diri dalam pekerjaan agar mereka memiliki karir sesuai dengan rencana. Seperti Rasulullah SAW,

ketika bekerja beliau memikirkan masa depan sehingga semua pekerjaannya terarah dan terfokus. Firman Allah Q.S Al-Hasyr:18 berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ عَلَىٰ إِنَّ اللَّهَ حَيِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat diatas menunjukkan bahwa karyawan harus bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan mereka. Jika ini berkaitan dengan *career development*, perusahaan harus memberikan umpan balik upaya karyawan untuk perusahaan. Setiap karyawan berhak atas haknya sebagai karyawan. Perusahaan berkewajiban memenuhi kebutuhan karyawannya melalui *career development*. Akan sangat sedikit kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan jika kebutuhan karyawan dipenuhi.

4.2.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hasil penelitian dibuktikan t-hitung 5,411 > t tabel 2,003 dan nilai sig. 0,000 < 0,05. Dugaan hipotesis terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* diterima. Jawaban responden pada indikator *emotional exhaustion* memiliki nilai rata-rata tertinggi. Karyawan BTN Syariah Malang merasa bosan dan putus asa dengan pekerjaan mereka. Mereka juga mengalami

burnout karena harus menghadapi persoalan nasabah setiap hari yang mengurangi semangat kerja. Jika *burnout* pada karyawan tinggi berdampak pada peningkatan *turnover intention*.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Kardiawan & Budiono, (2018) menyatakan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Ekel dkk., (2019) menunjukkan *burnout* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Paramita & Hendratmoko, (2021) menunjukkan *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Budhiarti & Riyanto (2022) juga menunjukkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Burnout menurut Rocky & Setiawan, (2018) merupakan keadaan lelah fisik, emosional, dan mental oleh stres terus menerus. Jika stres dibiarkan terlalu lama maka akan menyebabkan kelelahan, yang kemudian akan menyebabkan *turnover intention* (Kristiana dkk., 2016). Hal ini berarti semakin sering seorang karyawan mengalami *burnout* maka akan semakin besar kemungkinannya mereka akan meninggalkan perusahaan.

Dalam perspektif islam, setiap orang harus tetap tenang terutama ketika menghadapi masalah seperti stres yang berlebihan (*burnout*). Orang yang tenang dapat menerima banyak informasi sehingga dapat lebih memahami dan mengendalikan situasi. Sedangkan orang emosional tidak dapat mengendalikan situasi, sehingga akan merespon seenaknya saja. Rasulullah SAW bersabda pada hadis riwayat Al-Baihaqy:

عَنْ سَهْلِ بْنِ سَعْدٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْهُدُوءُ مِنَ اللَّهِ

الْعَجَلَةُ مِنَ الشَّيْطَانِ

Artinya: *Dari sahabat Sahl bin Sa'ad, Rasulullah SAW bersabda, "sikap tenang datangnya dari Allah, dan sikap tergesa-gesa itu datangnya dari setan."* (HR Al-Baihaqy).

Hadis tersebut menjelaskan bahwa jika seseorang merasa panik dan tergesa-gesa diharapkan mampu mengendalikan kondisi tersebut dengan rasa tenang. Jika seorang karyawan tidak bisa mengendalikan rasa lelah secara fisik, mental, dan emosional maka tingkat *burnout* yang dialaminya akan semakin tinggi sehingga akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan.

4.2.3 Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan variabel *organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Hasil penelitian dibuktikan t hitung $-2,430 > t$ tabel $2,003$ dan nilai sig. $0,018 < 0,05$. Dugaan hipotesis terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap *turnover intention* diterima. Jawaban responden pada indikator *involvement* memiliki nilai rata-rata terendah. Hal tersebut menunjukkan karyawan BTN Syariah belum sepenuhnya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk terlibat di dalam suatu proses pengambilan keputusan. Adanya *organizational culture* di BTN Syariah Malang harus ditingkatkan agar karyawan menumbuhkan komitmen yang

besar terhadap perusahaan. Jika *organizational culture* yang dimiliki karyawan tinggi, akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Widayati & Yunia (2016) menyatakan *organizational culture* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Salvador *et al.*, (2022) menunjukkan *organizational culture* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Penelitian Khalid dkk., (2022) menunjukkan *organizational culture* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Organizational culture menurut Khalid dkk., (2022) merupakan pengetahuan sosial suatu organisasi mencakup norma, aturan, dan nilai sikap perilaku karyawan. *Organizational culture* yang baik akan ditanamkan oleh seluruh karyawan. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai *organizational culture* dan berkomitmen, semakin kuat *organizational culture*. Hal tersebut berarti *organizational culture* akan membuat karyawan tetap setia pada perusahaan, mengurangi keinginan karyawan untuk keluar perusahaan.

Dalam pandangan islam, hadis riwayat Imam Thabrani:

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas, dan tuntas.*”

(HR Thabrani).

Hadis diatas menjelaskan segala sesuatu harus dilakukan dengan Itqan. Jika dikaitkan dengan *organizational culture* maka sebaiknya sebagai seorang karyawan dalam melakukan *organizational culture* yang ada di perusahaan tidak boleh asal-asalan atau bahkan bertentangan dengan budaya yang ada. Hal ini merupakan prinsip utama didalam perusahaan agar karyawan mematuhi apa yang menjadi ciri khas perusahaan. Selain itu, Q.S Al-Baqarah: 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِفَةً ۗ قَالُوْۤا اَنْتَ جَاعِلٌ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia hendaknya jangan membuat kerusakan di dunia. Hal tersebut jika dikaitkan dalam sebuah organisasi, hendaknya karyawan tidak melanggar *organizational culture* yang ada di perusahaan. Karyawan diharapkan memiliki *organizational culture* yang tinggi terhadap perusahaan dan perusahaan seharusnya bisa mempertahankan karyawan agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1. *Career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Karyawan BTN Syariah diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir mereka sesuai dengan *performance* karyawan tidak terkecuali bagi karyawan kontrak. Jika *career development* dikembangkan dengan cepat oleh seorang karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Karyawan BTN Syariah Malang juga tidak lepas dari rasa *burnout* dalam melakukan pekerjaan karena harus menghadapi persoalan nasabah setiap harinya sehingga akan memicu karyawan kehilangan semangat kerja. Jika *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan berdampak pada peningkatan *turnover intention*.
3. *Organizational culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan BTN Syariah Malang. Adanya *organizational culture* di BTN Syariah Malang harus ditingkatkan agar karyawan menumbuhkan komitmen yang besar terhadap perusahaan. Jika

organizational culture yang dimiliki karyawan tinggi maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai perbaikan penelitian di masa mendatang. Diantaranya:

1. Bagi BTN Syariah Malang

Perusahaan diharapkan memperhatikan kembali hal-hal yang terkait *turnover intention* karyawan agar tingkat *turnover intention* di perusahaan dapat berkurang. Kelelahan saat bekerja setiap hari memang wajar terjadi pada seorang karyawan. Namun, jika hal tersebut dianggap bukan suatu hal yang serius maka dapat berakibat fatal bagi perusahaan. Selain itu, kondisi *organizational culture* perlu ditingkatkan lagi terutama terkait keterlibatan karyawan agar karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel penelitian yang lebih besar dengan karakteristik responden lebih beragam. Selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel seperti *work life balance* yang mungkin mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim dan terjemahan.
- Abdullah Ma'ruf. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Andarini, E. (2018). Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Tesis*. Universitas Airlangga.
- Angelina, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Pada PT.Niagamas Gemilang Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(1), 16–21.
- Annisa, A., Taufiqurrahman, T., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 364–375.
- Arifianti, D.R. & Safitri, R. (2022). Pengaruh Career Development Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5(2), 488–498.
- Ayuningtyas, R., & Maharani, V. (2021). The Effect of Organizational Commitment on Turnover Intentions with Work Stress as Intervening Variable At PT . Citra Perdana Kendedes Malang. *International Journal of Scientific Advances*, 2(3), 459–464.
- Budhiarti, R. (2021). the Effect of Burnout, Workload and Perceived Organizational Politic on Turnover Intention for Coal and Mineral Company Employees in Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 01(6), 621–634.
- Dayona, G., & Rinawati, N. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Employee Engagement Di Pt Andalan Finance Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), 39–61.
- Dini, P. (2020). the Effect of Compensation, Career Development and Work Expenses on Turnover Intention At Pt Sukses Kelola Persada. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(6), 987–999.
- Ekel, N.M, dkk. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Faaroeq, S.A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.

- Ghiffari, A.Z.A., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 73–79.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Intention to Leave Dosen dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). *Skripsi*. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Jannah, U. R. & Siswanto. (2022). The Influence Of Religiosity And Job Satisfaction On Employee Performance Is Mediated By Work Motivation In Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 05(02), 93–98.
- Janti, S. (2014). Analisis Validitas Dan Reliabilitas Dengan Skala Likert Terhadap Pengembangan Si/Ti Dalam Penentuan Pengambilan Keputusan Penerapan Strategic Planning Pada Industri Garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi*, November, 155–160.
- Kardiawan, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 401–408.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo.
- Khalid, Z. dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85.
- Mangkunegara A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 494–503.
- Riantini, N.L.E., dkk. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90.
- Paramita, H. (2021). Menguji Pengaruh Burnout, Job Insecurity, Work-family Conflict dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 365–373.
- Rahmawati, M. & Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Bingkai Ekonomi. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(2), 22–30.
- Rasip, A., dkk. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada

- Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 140–146.
- Ratnasari, A.S.S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity terhadap Turnover intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19(2), 1–23.
- Robbins, S.P., & Timonthy. A.J. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rocky & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Workplace Incivility Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Cv Metalik Baru. *Agora*, 6(2), 121–131.
- Rukmini, E. & Hendriani, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Studi Pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, IX(1), 645–661.
- Salvador, M. *et.al.* (2022). Perceived Organizational Culture and Turnover Intentions: The Serial Mediating Effect of Perceived Organizational Support and Job Insecurity. *Social Sciences*, 11(8).
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Saputra, B., dkk. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan job insecurity terhadap turnover intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Saputra, A.R. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Inervening pada Perusahaan E-commerce di Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyo, B. dkk. (2021). Turnover Intention Dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Terhadap Karyawan Pada Pt . Berlian Khatulistiwa Line Jakarta). *Dharma Ekonomi*, 53, 29–44.
- Susanti, F.D. & Rizal, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention pada CV. Bintang Tex Indonesia*.
- Widayati, C. & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401.
- Yasar, M.M.B & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–10.

- Yuda, I.B.D.P., & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intentions pada Karyawan Hotel Hiloday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Yumma, A.B.A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19540095
Nama : Fa`izah Maulidyah
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Perbankan Syariah
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Judul Skripsi : *Pengaruh Career Development, Burnout, dan Organizational Culture terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah Malang*

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	15 November 2022	Pengajuan Judul	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	9 Desember 2022	ACC Judul	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	13 Januari 2023	Konsultasi BAB 1 2 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	11 Februari 2023	Revisi BAB 1 2 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	22 Februari 2023	Re Revisi BAB 1 2 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	24 Februari 2023	Konsultasi BAB 3 pada Item Pernyataan Definisi Operasional Variabel	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	3 Maret 2023	Revisi BAB 3 pada Item Pernyataan Definisi Operasional Variabel	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

8	10 Maret 2023	Revisi BAB 1 2 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	16 Maret 2023	ACC Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	5 April 2023	ACC Seminar Proposal dan melanjutkan olah data penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
11	10 April 2023	Bimbingan Jurnal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
12	6 Mei 2023	Konsultasi BAB 4 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
13	6 Mei 2023	Bimbingan Jurnal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
14	24 Mei 2023	Telah Disetujui Mengikuti Seminar Hasil	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
15	21 Juni 2023	Telah Disetujui Mengikuti Ujian Afirmasi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 21 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M

LAMPIRAN 2

SURAT BALASAN PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

No. 228 /MLG/SUPP/VI/2023



PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum dibawah ini :

Nama : Fa'izah Maulidyah

NIM : 19540095

Lembaga Pendidikan : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Fakultas/Program Studi : Ekonomi / Perbankan Syariah

Adalah benar telah melaksanakan penelitian di PT.Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang pada Bulan Maret 2023.

Selama melaksanakan penelitian yang bersangkutan menjalankan kegiatan dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 08 Mei 2023
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk
KANTOR CABANG SYARIAH MALANG

Nilamsari Kusuma W Eka Budhi Prasetya
DBM Supporting Operation Unit Head

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
Kantor Cabang Syariah Malang
Jl. Jaksa Agung Suprpto. 87 Malang
Email : kcs.malang@bta.co.id

T 0341 – 3012469
F 0341 – 3012470
www.bta.co.id

No. NPWP:01.001.609.5-093.000

LAMPIRAN 3

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan/Karyawati BTN Kantor Cabang Syariah Malang

Dengan hormat,

Saya, Fa'izah Maulidyah (19540095) mahasiswi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk berpartisipasi dalam penelitian saya. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan studi saya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Career Development, Burnout, dan Organizational Culture terhadap Turnover Intention”. Jawaban Anda akan menjadi masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian ini.

Saya sangat berharap saudara dapat menjawab pertanyaan dengan **jujur, lengkap, dan akan kami jaga kerahasiaannya. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini.** Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/I dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fa'izah Maulidyah

1. Profil Responden

(Pilih salah satu sesuai jawaban responden)

Jenis Kelamin:

Laki-laki Perempuan

Usia:

21 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

>50 tahun

Pendidikan Terakhir:

SMA/K Sarjana

D3 Magister

D4 Doktoral

Status Perkawinan:

Menikah

Belum Menikah

Masa Bekerja:

1 – 5 tahun

6 – 10 tahun

11 – 15 tahun

>15 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- 1) Dimohon untuk memberikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i
- 2) Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban
- 3) Dimohon dapat memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab dan bersifat rahasia

2. Kuisisioner

(Pilih salah satu sesuai jawaban responden)

CAREER DEVELOPMENT (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Prestasi Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan dengan baik					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan					
Exposure						
5	Saya dikenal baik dengan atasan					
6	Saya berusaha membina hubungan baik dengan atasan					
7	Saya merasa dihargai oleh atasan atas kemampuan yang saya miliki					
Kesetiaan pada Organisasi						
8	Saya puas bekerja di perusahaan ini					
9	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan					
10	Saya mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
Kesempatan untuk Bertumbuh						
11	Perusahaan membuka akses kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya					
12	Perusahaan memberikan karyawan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan					
13	Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan					

BURNOUT (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
<i>Emotional exhaustion (kelelahan emosional)</i>						
1	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi					
2	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar					
3	Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik					
4	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan ini					
5	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja					
6	Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan					
7	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan					
<i>Depersonalization</i>						
8	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena					
9	Saya merasa setiap pagi lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja					
10	Saya mempunyai kesan bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi					
11	Saya sungguh tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya					
12	Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika saya bekerja					
13	Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak peduli					
<i>Personal accomplishment (kemunduran kepribadian)</i>						
14	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan					
15	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
16	Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya					
17	Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif					
18	Dalam bekerja saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang					
19	Melalui pekerjaan, saya merasa tidak dapat memberikan pengaruh positif kepada orang lain					

ORGANIZATIONAL CULTURE (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
<i>Involvement</i>						
1	Saya dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan organisasi					
2	Saya memiliki kebebasan dalam mengungkapkan pendapat					
3	Saya dilibatkan dalam proses pemilihan pemimpin perusahaan					
<i>Consistency</i>						
4	Dalam bertindak, saya berpegang teguh pada nilai-nilai organisasi					
5	Saya mengemukakan pikiran berdasarkan nilai-nilai inti organisasi					
6	Saya dapat menjalankan kebijakan organisasi dengan disiplin					
<i>Adaptability</i>						
7	Perusahaan mampu merespon perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal					
8	Perusahaan memberikan sosialisasi terhadap karyawan pada setiap perubahan yang terjadi di dalam internal perusahaan					
9	Perusahaan mampu menginterpretasikan perubahan dari lingkungan eksternal menjadi suatu usaha untuk mendorong inovasi					
<i>Mission</i>						
10	Perusahaan mengarahkan saya untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan					
11	Saya memahami tugas saya di dalam perusahaan					
12	Saya paham dengan hal-hal yang ingin dicapai oleh perusahaan					

TURNOVER INTENTION (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
<i>Thinking of quitting</i>						
1	Saya memiliki keinginan untuk keluar dari BTN Syariah					
2	Saya tidak rajin datang ke kantor untuk bekerja					
3	Saya sering izin untuk tidak bekerja					
<i>Intention to search for alternatives</i>						
4	Saya berniat untuk mencari pekerjaan lain diluar pekerjaan saya saat ini					
5	Saat ini saya telah memiliki tambahan penghasilan diluar penghasilan utama					
<i>Intention to quit</i>						
6	Saya ingin mengambil keputusan untuk keluar dari BTN Syariah					
7	Saya tidak mempertimbangkan yang harus dihadapi apabila berencana untuk keluar dari BTN Syariah					
8	Saya memikirkan untuk keluar dari BTN Syariah					

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI FREKUENSI

1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	55,0%
2	Perempuan	27	45,0%
Jumlah		60	100%

Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 - 30 tahun	24	40,0%
2	31 - 40 tahun	31	51,7%
3	41 - 50 tahun	4	6,7%
4	>50 tahun	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Menikah	42	70,0%
2	Belum menikah	18	30,0%
Jumlah		60	100%

Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA/K	2	3,3%
2	D3	1	1,7%
3	D4	3	5,0%
4	Sarjana	46	76,7%
5	Magister	7	11,7%
6	Doktoral	1	1,7%
Jumlah		60	100%

Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	1-5 tahun	24	40,0%
2	6 - 10 tahun	21	35,0%
3	11 - 15 tahun	11	18,3%
4	>15 tahun	4	6,7%
Jumlah		60	100%

2. Jawaban Responden

Career Development (X1)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	22	36,7	36	60,0	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,33
2	28	46,7	29	48,3	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,42
3	18	30,0	34	56,7	8	13,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,17
4	30	50,0	28	46,7	2	3,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,47
5	19	31,7	36	60,0	5	8,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23
6	27	45,0	29	48,3	4	6,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,38
7	18	30,0	36	60,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,20
8	20	33,3	34	56,7	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23
9	28	46,7	29	48,3	3	5,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,42
10	25	41,7	32	53,3	2	3,3	1	1,7	0	0,0	60	100	4,35
11	21	35,0	32	53,3	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23
12	24	40,0	30	50,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,30
13	21	35,0	33	55,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,25

Burnout (X2)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	6	10,0	4	6,7	11	18,3	35	58,3	4	6,7	60	100	2,55
2	7	11,7	11	18,3	7	11,7	28	46,7	7	11,7	60	100	2,72
3	5	8,3	8	13,3	10	16,7	26	43,3	11	18,3	60	100	2,50
4	3	5,0	1	1,7	10	16,7	32	53,3	14	23,3	60	100	2,12
5	3	5,0	6	10,0	15	25,0	24	40,0	12	20,0	60	100	2,40
6	4	6,7	2	3,3	12	20,0	28	46,7	14	23,3	60	100	2,23
7	3	5,0	0	0,0	10	16,7	32	53,3	15	25,0	60	100	2,07
8	1	1,7	1	1,7	9	15,0	32	53,3	17	28,3	60	100	1,95
9	2	3,3	2	3,3	7	11,7	32	53,3	17	28,3	60	100	2,00
10	2	3,3	3	5,0	11	18,3	33	55,0	11	18,3	60	100	2,20
11	1	1,7	0	0,0	5	8,3	31	51,7	23	38,3	60	100	1,75
12	2	3,3	1	1,7	10	16,7	29	48,3	18	30,0	60	100	2,00
13	3	5,0	1	1,7	5	8,3	35	58,3	16	26,7	60	100	2,00
14	1	1,7	1	1,7	5	8,3	34	56,7	19	31,7	60	100	1,85
15	2	3,3	0	0,0	7	11,7	30	50,0	21	35,0	60	100	1,87
16	1	1,7	2	3,3	9	15,0	32	53,3	16	26,7	60	100	2,00
17	1	1,7	0	0,0	10	16,7	35	58,3	14	23,3	60	100	1,98

18	2	3,3	1	1,7	5	8,3	34	56,7	18	30,0	60	100	1,92
19	1	1,7	0	0,0	5	8,3	35	58,3	19	31,7	60	100	1,82

Organizational Culture (X3)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	8	13,3	38	63,3	10	16,7	3	5,0	1	1,7	60	100	3,82
2	20	33,3	32	53,3	7	11,7	0	0,0	1	1,7	60	100	4,17
3	7	11,7	26	43,3	13	21,7	12	20,0	2	3,3	60	100	3,40
4	21	35,0	33	55,0	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,25
5	16	26,7	37	61,7	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,15
6	18	30,0	34	56,7	8	13,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,17
7	17	28,3	34	56,7	9	15,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,13
8	20	33,3	29	48,3	11	18,3	0	0,0	0	0,0	60	100	4,15
9	15	25,0	38	63,3	7	11,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,13
10	22	36,7	31	51,7	6	10,0	1	1,7	0	0,0	60	100	4,23
11	21	35,0	35	58,3	4	6,7	0	0,0	0	0,0	60	100	4,28
12	20	33,3	34	56,7	6	10,0	0	0,0	0	0,0	60	100	4,23

Turnover Intention (Y)

No Item	Keterangan										TOTAL		Rata-rata
	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	6	10,0	0	0,0	13	21,7	23	38,3	18	30,0	60	100	2,22
2	1	1,7	0	0,0	2	3,3	25	41,7	32	53,3	60	100	1,55
3	1	1,7	0	0,0	1	1,7	30	50,0	28	46,7	60	100	1,60
4	7	11,7	4	6,7	13	21,7	21	35,0	15	25,0	60	100	2,45
5	5	8,3	9	15,0	10	16,7	20	33,3	16	26,7	60	100	2,45
6	6	10,0	0	0,0	5	8,3	29	48,3	20	33,3	60	100	2,05
7	1	1,7	0	0,0	3	5,0	34	56,7	22	36,7	60	100	1,73
8	6	10,0	0	0,0	10	16,7	25	41,7	19	31,7	60	100	2,15

LAMPIRAN 5

HASIL UJI PENELITIAN

Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Person Correlation
<i>Career Development (X1)</i>	X1.1	0,665
	X1.2	0,687
	X1.3	0,684
	X1.4	0,707
	X1.5	0,741
	X1.6	0,703
	X1.7	0,730
	X1.8	0,817
	X1.9	0,802
	X1.10	0,779
	X1.11	0,831
	X1.12	0,825
	X1.13	0,840
<i>Burnout (X2)</i>	X2.1	0,798
	X2.2	0,573
	X2.3	0,795
	X2.4	0,840
	X2.5	0,797
	X2.6	0,836
	X2.7	0,792
	X2.8	0,683
	X2.9	0,824
	X2.10	0,728
	X2.11	0,682
	X2.12	0,813
	X2.13	0,752
	X2.14	0,683
	X2.15	0,837
	X2.16	0,677
X2.17	0,682	
X2.18	0,788	
X2.19	0,765	
<i>Organizational Culture (X3)</i>	X3.1	0,710
	X3.2	0,728
	X3.3	0,477

Variabel	Butir Pernyataan	Person Correlation
	X3.4	0,804
	X3.5	0,855
	X3.6	0,820
	X3.7	0,820
	X3.8	0,743
	X3.9	0,875
	X3.10	0,559
	X3.11	0,729
	X3.12	0,521
	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1
Y.2		0,446
Y.3		0,426
Y.4		0,859
Y.5		0,762
Y.6		0,852
Y.7		0,501
Y.8		0,853

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
<i>Career Development (X1)</i>	0,937	13
<i>Burnout (X2)</i>	0,956	19
<i>Organizational Culture (X3)</i>	0,903	12
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0,868	8

Uji Normalitas

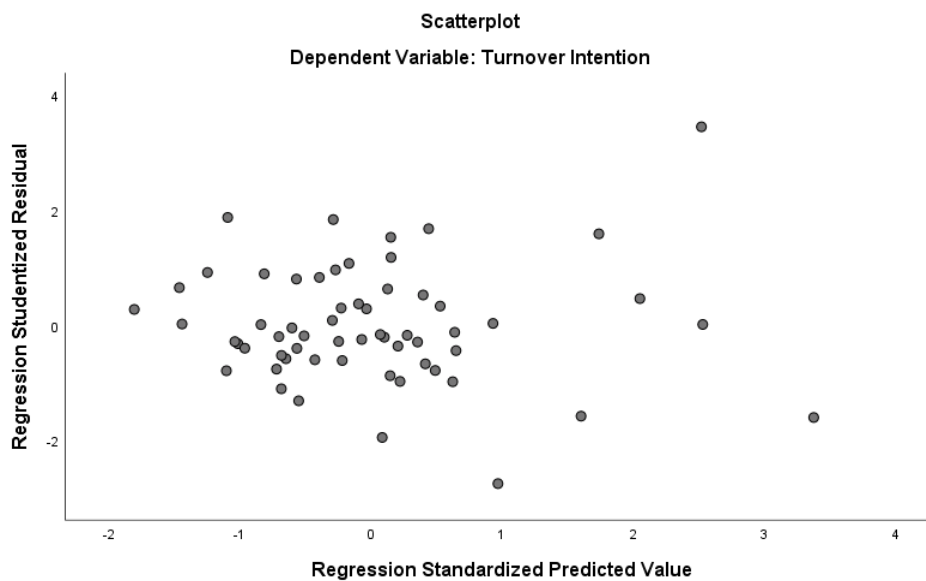
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,36666019
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,064
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001		
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910	0,508	1,970
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000	0,482	2,075
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018	0,296	3,374

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Uji Heteroskedastisitas



Uji t

Model		Coefficients				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,781	6,430		3,388	0,001	
	Career Development	0,012	0,105	0,012	0,113	0,910	
	Burnout	0,263	0,049	0,578	5,411	0,000	
	Organizational Culture	-0,341	0,140	-0,331	-2,430	0,018	

Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1500,870	3	500,290	41,895	,000 ^b
	Residual	668,730	56	11,942		
	Total	2169,600	59			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Career Development, Burnout						

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	0,692	0,675	3,456
a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Career Development, Burnout				

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 7



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS
PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO, Lc.,
M.Si NIP : 198908082020121002
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fa`izah Maulidyah
NIM 19540095
konsentrasi : Pengusaha

Judul Skripsi : **PENGARUH CAREER DEVELOPMENT, BURNOUT, DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP TURNOVER INTENTION**

KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MALANG

Menerangkan bahwa skripsi penulis mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari TURNITIN dengan nilai *Originaly report* :

INDEKS KESAMAAN	SUMBER INTERNET	PUBLIKAS I	KERTAS SISWA
24%	24%	14%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan benar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk keperluan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juni 2023

UP2M



EKA WAHYU HESTYA
BUDIANTO, Lc., M.Si