SKRIPSI

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA DI KABUPATEN TEBO

Disusun Oleh :

TAUFIKURRAHMAN

2010011211091

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir Dan Linkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo (Studi Kasus Pada BSI Kabupaten Tebo)

OLEH
TAUFIKURRAHMAN
2010011211091

Tim Penguji

KETUA

(Dahliana Kamener,Bs.,MBA.,Phd)

SEKRETARIS

(Zeshasina Rosna, S.E,M.Si)

ANGGOTA

(Wiry Utami, S.E, M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada 18 Maret 2025

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Bung Hatta

Dekan

(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si)

JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir Dan Linkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo (Studi Kasus Pada BSI Kabupaten Tebo)

Oleh :

TAUFIKURRAHMAN

2010011211091

Telah Dipertahankan didepan tim penguji

Pada Tanggal 18 Maret 2025

Menyetujui

Pembimbing	Ketua Prodi
(Dahliana Kamener,Bs.,MBA.,Phd)	(Linda Wati, S.E,M.Si)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: TAUFIKURRAHMAN
Nomor Pokok Mahasiswa	: 2010011211091
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka

Padang, 18 Maret 2025

TAUFIKURRAHMAN

2010011211091

PENGARUH KERJA ISLAM, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA DI KABUPATEN TEBO

[1)]Taufikurrahmah, [2)]Dahliana Kemener, BS., MBA., Phd
Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1 Ilmu Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta
Email: 1Taufikurrahmanfiik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh etika kerja islam, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention di Kabupaten Tebo. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Bank Stariah Indonesia Kabupaten Tebo dengan jumlah karyawan 45 orang, diolah dengan bantuan alat analisis Smart PLS 4. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa etika kerja islam berpengaruh negatif terhadap turnover intention, pengembangan karir dan lingkungan kerja juga berpengaruh negatif terhadap turnover intension di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

Kata Kunci: ***Etika Kerja Islam, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan turnover Itention.***

THE INFLUENCE OF ISLAMIC WORK, CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT BANK SYARIAH INDONESIA IN TEBO DISTRICT

[1)]Taufikurrahmah, [2)]Dahliana Kemener, BS., MBA., Phd
Student and Lecturer in Master of Management Department,
Fakulty of Economy and Business, Bung Hatta University
Email: [1)]Taufikurrahmanfiik@gmail.com

ABSTRACK

This research aims to explain the influence of Islamic work ethics, career development, and work environment on turnover intention in Tebo Regency. This research uses a data collection method by distributing questionnaires directly. The objects of this research are all employees from Bank Stariah Indonesia, Tebo Regency with a total of 45 employees, processed with the help of the Smart PLS 4 analysis tool. Based on the results of the analysis, it is known that Islamic work ethics have a negative effect on turnover intention, while career development and the work environment have an effect. negative impact on turnover intention at Bank Syariah Indonesia, Tebo Regency.

Keywords: Islamic Work Ethics, Career Development, Work Environment, and Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi panutan penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Etika kerja islam, Pengembangan karir, dan Lingkungan kerja TerhadapTurnover Intention".** Perjuangan ini tidak lepas dari segenap pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam perkuliahan.

Dalam melaksanakan penelitian maupun dalam penulisan ini, banyak mendapat bantuan baik secara moral maupun materil dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Panutanku, Ayah Darmawi. Beliau adalah sosok lelaki terbaik sekaligus ayah terbaik. Beliau mampu mendidik penulis untuk selalu bersabar, memberikan semangat, dan motivasi yang tiada henti. Terimakasih atas penyemagat yang sangat besar sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai mendapatkan gelar sarjana.
2. Malaikat tak bersayapku, Mama Suzana. Terima kasih atas cinta kasih yang luar biasa yang mama kasih kepada penulis, terima kasih untuk bantuan, dukungan serta doa yang tidak pernah putus selama ini. Terima kasih sudah menjadi tempat penulis pulang, mama.

3. Adik perempuan saya yang tercinta Salsa billa, terima kasih atas dukungan dan semangat yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan dan meraih gelar sarjana.
4. Kedua kakek dan nenek saya serta seluruh keluarga besar, terima kasih atas doa doa tulus yang diberikan hingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan dan meraih gelar sarjana.
5. Sahabat saya Della Aprilia Putri dan Enjely Aulia. Terima kasih telah membersamai proses penulis dalam menempuh pendidikan selama ini. Terima kasih atas dukungan tulus dan doa yang selalu diberikan kepada penulis.
6. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku rektor Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Ibu Linda Wati, S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Bung Hatta yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan Sidang Skripsi.
9. Ibu Wiry Utami, S E, M.Sc selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
10. Ibu Dahliana Kemener, BS., MBA., Phd selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar dalam memberikan bimbingan serta memberikan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh Bapak/Ibuk Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

12. Terima kasih untuk sahabat penulis dalam group BRADER, dan teman-teman sepejuangan telah memberika motivasi kepada penulis.
13. Terima kasih untuk sahabat penulis, yang bernaung di dalam grub "BAROKAH REBORN" yang telah membersamai penulisan skripsi ini hingga akhir.
14. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan di luar kampus atau yang berada di kampus lain serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu terima kasih banyak selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. *See you on top, guys*.
15. Dan terima kasih kepada diri penulis, Hi TAUFIKURRAHMAN terima kasih sudah kuat sampai akhir. Terima kasih untuk tidak menyerah dan selalu yakin bahwa kita mampu. Terima kasih telah memberikan versi terbaik yang kita miliki.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, namun penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala kritik dan sumbang saran sangat diharapkan, demi kebaikan di masa yang akan datang.

Padang, 27 Januari 2025

TAUFIKURRAHMAN

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **iii**

KATA PENGANTAR **1**

DAFTAR ISI **4**

BAB I **6**

PENDAHULUAN **6**

1.1 Latar Belakang Masalah 6

1.2 Rumusan Masalah 14

1.3 Tujuan Penelitian 14

1.4 Manfaat Penelitian 14

BAB II ..... Error! Bookmark not defined.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBAGAN HIPOTESIS Error! Bookmark not defined.

2.1 Landasan Teori ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1.1 Turnover Intention ..... *Error! Bookmark not defined.*

2.1.2 Etika Kerja Islam ..... *Error! Bookmark not defined.*

2.1.3 Pengembangan karir ..... *Error! Bookmark not defined.*

2.1.4 Lingkungan Kerja ..... *Error! Bookmark not defined.*

2.2 Pengembangan Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap *Turnover Intention* ..... *Error! Bookmark not defined.*

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap T*urnover Intention* .... *Error! Bookmark not defined.*

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intension* ..... *Error! Bookmark not defined.*

BAB III ..... Error! Bookmark not defined.

METODE PENELITIAN ..... Error! Bookmark not defined.

3.1 Desain Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.2 Jenis Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.3 Sumber Data Dan Objek Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

3.4 Populasi Dan Sampel .....**Error! Bookmark not defined.**

3.5 Metode Pengambilan Data .....**Error! Bookmark not defined.**

3.6 Definisi Operasional.....**Error! Bookmark not defined.**

3.7 Uji Instrumen .....**Error! Bookmark not defined.**

3.8 Metode Analisis Data.....**Error! Bookmark not defined.**

3.81 Structural Model Assessment **.....***Error! Bookmark not defined.*

BAB IV ..... Error! Bookmark not defined.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... Error! Bookmark not defined.

4.1 Hasil Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

4.2 *Respon Rate* .....**Error! Bookmark not defined.**

4.3 Demografi Responden .....**Error! Bookmark not defined.**

4.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

4.4.1. Measurement Model Assessment .....***Error! Bookmark not defined.***

4.5 Pengujian Hipotesis .....**Error! Bookmark not defined.**

4.5.1 Structural Model Assesment.....***Error! Bookmark not defined.***

4.6 Pembahasan .....**Error! Bookmark not defined.**

4.6.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Turnover Intension .... **Error! Bookmark not defined.**

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention....**Error! Bookmark not defined.**

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention . **Error! Bookmark not defined.**

BAB V..... Error! Bookmark not defined.

PENUTUP..... Error! Bookmark not defined.

5.1 Kesimpulan.....**Error! Bookmark not defined.**

5.2 Implikasi Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

5.3 Keterbatasan Dan Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA..... Error! Bookmark not defined.

LAMPIRAN..... Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin ketat di era modern menjadi alasan mengapa sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Keberhasil atau kegagalan suatu perusahaan dapat dilihat dari sudut pandang sumber daya manusia dalam lingkup perusahaan tersebut (Ekhsan & Septian, 2021). Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, sumber daya manusia adalah aspek terpenting dari setiap bisnis atau tim, Sebuah organisasi dibuat dengan konsep beragam yang berguna bagi orang-orang, terlepas dari bentuk atau tujuannya, dan dikendalikan oleh manusia untuk mencapai tujuannya (Tamsah & Nurung 2022).

SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020). Sedangkan menurut Siagian (2021) mengemukakan bahwa pengertian SDM

dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro, pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. *Turnover intention* merupakan suatu kondisi dimana pekerja memiliki tujuan atau kecenderungan sadar untuk mencari posisi yang berbeda sebagai pilihan di berbagai organisasi. Kecenderungan tujuan pekerja untuk menghentikan posisi mereka seperti yang ditunjukkan oleh pilihan mereka sendiri, ini adalah masalah besar bagi organisasi (Alfarol & Bahwiyanti, 2023).

Rinadra et al (2023) Menyatakan permasalahan yang muncul dari *turnover intention* adalah banyaknya karyawan yang keluar dan masuk, hal ini bisa saja disebabkan karena keseimbangan kerja yang kurang , *turnover intention* yang tinggi mampu menghambat atau memperlambat perusahaan dari sisi finansial dan sisi hilangnya waktu dan kesempatan perusahaan dalam memanfaatkan sebuah peluang perusahaan.

Tingkat *turnover intention* tidak dapat disangkal dalam organisasi merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi pertimbangan organisasi karena, bukanlah sesuatu yang sederhana bagi organisasi untuk membatasi tingkat *turnover intention* yang terus berkembang dari waktu ke waktu, keluar masuknya pekerja dari organisasi tentunya akan

menimbulkan pemborosan bagi organisasi tersebut, karena proses perekrutan pekerja tentunya mengeluarkan biaya yang besar (Rahmat et al, 2019).

Intansi bank yang menjadi fokus studi kasus dalam penelitian kali ini adalah Bank Syariah Indonesia yang ada di Kabupaten Tebo. Bank Syariah Indonesia yang tersebar di Kabupaen Tebo tersebut rata-rata memiliki karyawan yang terdiri dari berbagai macam latar belakang dan pengalaman serta bekerja di berbagai bidang, seperti Operational Staff, Customer Service, Teller, Security dan lain sebagainya. Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kabupaten Tebo, sebagai salah satu lembaga keuangan syariah, memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan keuangan yang adil dan berkelanjutan.

Terkait dengan masalah *turnover intention*, berdasarkan pra survey awal yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ditemukan fenomena yang menunjukkan terjadinya ketidak stabilan karyawan baik dikarenakan masalah kehidupan pribadi karyawan maupun budaya kerja di instansi tersebut, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Tingkat *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	jumlah Karyawan Di Akhir Tahun	Turnover Rate
2021	55	1	8	48	6%
2022	48	2	3	47	1%
2023	47	11	3	55	8%

Sumber: MSDM Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo, 2024

Dari data turnover yang didapat pada Tabel 1.1 dapat dihitung persentase tingkat turnover dengan menggunakan rumusan LTO (Labour *Turnover)* pertahun. Rumusan perhitungan untuk mengetahui besarnya turnover yakni sebagai berikut:

$$\frac{\sqrt{\text{karyawan keluar} - karyawan\ masuk}}{\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir}}\ x\ 100\%$$

Sumber: Malayu Hasibuan (2009)

Turnover tahun 2021= 8−1, (55+48)x 100% = 6%,

Turnover tahun 2022= 3−2, (48+47)x 100% = 1%,

Turnover tahun 2023=3−11, (47+55)x 100% = 8%.

Berdasarkan perhitungan LTO (Labour *Turnover*) pertahun, persentase tingkat turnover karyawan BSI kabupaten tebo mengalami penurunan dan kenaikan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023. Karyawan yang paling banyak keluar ada pada tahun 2021, 8 dari karyawan yang keluar adalah 2 karyawan tetap yang sudah memiliki masa kerja selama kurang lebih 10 tahun, dan 6 karyawan yang masih kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM diperoleh beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, tidak adanya kesejahteraan hingga munculnya rasa jenuh dan karir yang dirasakan tidak berkembang dengan kompensasi yang diberikan dan faktor utama yaitu adanya keluh kesah dari karyawan mengenai

hubungan karyawan dengan pemimpin yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

Tingkat *turnover intention* karyawan di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo tahun 2021-2023 yang tidak stabil setiap 3 tahun terakhir dan dapat disimpulkan membawa dampak negatif dan menurunkan ketahanan karyawan dan keinginan karyawan untuk keluar dari bank tersebut, ada 45 karyawan sebagai sampel yang tercatat di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kabupaten Tebo yang mengalami *turnover intention* dalam 3 tahun. *Turnover intention* pada bank ini mengalami persentase keluar dan masuk karyaan yang cukup signifikan . Namun jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2023 lebih besar dibandingkan karyawan yang memilih keluar, peningkatan maupun penurunan turnover intention tentu akan memberi dampak pada kinerja bank tersebut.

Alfarol dan Bahwiyanti (2023) Menyatakan tingkat *turnover intention* tidak dapat disangkal dalam organisasi, merupakan salah satu hal penting yang harus menjadi pertimbangan organisasi, karena bukanlah sesuatu yang sederhana bagi organisasi untuk membatasi tingkat *turnover intention* yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Keluar masuknya pekerja dari organisasi tentunya akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi tersebut, karena proses perekrutan pekerja tentunya mengeluarkan biaya yang besar.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, karena etika ini bertujuan untuk mengatur tingkah laku karyawan. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja. *Turnover intention* di dalam organisasi dapat menimbulkan ketidakstabilan dan ketidak jelasan terhadap kondisi tenaga kerja dan akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan oleh organisasi (Harvida & wijaya, 2020).

Sementara itu faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yang pertama adalah etika kerja islam. Etika kerja islam yang tinggi diharapkan dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, bekerja bukan semata-mata untuk memperoleh rezeki yang halal atau untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga untuk beribadah kedapa-Nya (Kumalasari, 2023). Jika dilihat dari perspektif ajaran etika dalam Islam pada prinsipnya manusia dituntut untuk berbuat baik pada dirinya di samping kepada sesama manusia, alam lingkungannya dan kepada Tuhan selaku penciptanya, apabila manusia telah berbuat baik pada ketiga hal tersebut maka pada hakikatnya manusia telah berbuat baik pada dirinya sendiri (Wahyuni et al, 2022). Akan tetapi etika kerja islam mengajarkan bahwasannya terdapat kebaikan dalam bekerja yakni bertanggung jawab atas organisasi serta memiliki sikap jujur dan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022).

Faktor yang kedua yaitu pengembangan karir, menurut Rinadra et al (2023) bahwa manajer mendapatkan tugas menemukan, memilih, menumbuhkan, dan mempertahankan talenta sesuai dengan kualifikasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karir membantu karyawan mengembangkan minat, kebutuhan, dan pilihan karir mereka, sedangkan pengembangan bakat bertujuan untuk meningkatkan potensi dan kemampuan karyawan, bahwa pengembangan karir bagi karyawan lebih difokuskan pada pembinaan kinerja karyawan yang jika dilihat dari segi pribadi adalah kemajuan dan peluang untuk perbaikan, tetapi juga jika dilihat dari kepentingan pelayanan yaitu dalam rangka mengemban melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif.

Faktor yang ketiga yaitu lingkungan kerja, Sri (2018) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif mendukung pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan pegawai merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat menggganggu produktivitas pegawai tersebut. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan (Novitasari, 2020).

Penelitian sebelumnya juga meneliti yang berkaitan dengan etika kerja islam terhadap *turnover intention* yang dilakukan (Alviyah, 2022), penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis varibel mana saja yang memiliki pengaruh terhadap turnover intention membuktikan bahwa variabel memiliki pengaruh negative terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Kumalasari (2023) menunjukkan etika kerja islam memiliki dampak positif terhadap turnover intention.

Hasil penelitian lebih lanjut tentang variabel pengembangan karir terhadap turnover intention pada hasil penelitian Lestari (2021) menunjukkan hasil bahwa varabel pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention.*

Sementara itu adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dari Sri (2018) berpengaruh positive terhadap *turnover intention* . Sedangkan penelitian dari Yunitasari et al (2023) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* sebagai variabel mediasi di rumah sakit islam DR.Subki Abdul Kadir berbanding terbalik yakni berpengaruh negative terhadap *turnover intention.*

Sementara itu adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diantaranya keterbaruan dari penelitian Sri (2018) Tentang Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap *Turnover Intention*. Penggunaan variabel sebagai faktor yang menyebabkan terjadinya Turnover

Intention Penelitian ini dilakukan pada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Denpasar.

Dengan demikian dari permasalahan dan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Etika Kerja Islam, Pengembangan karir dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo''.**

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan di teliti penuli merupakan :

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

2. Menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Di Kabupaten Tebo.
3. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen Bank Syariah Indonesia Kabupaten Tebo dalam melakukan strategi yang tepat supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan penerapan etika kerja islam.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).
3. Bagi Akademisi penelitian ini dapat diharapkan memberikan pengetahuan dan keahlian akademik serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi Turnover Intention.